Tendangan, Saekkia (새끼), *Picek Matamu!*

Riset Kekerasan dan Pelecehan terhadap Buruh Perempuan Pabrik Pakaian Jadi di Wilayah Industri Lama dan Industri Baru (Jakarta, Banten, Jawa Barat dan Jawa Tengah) 2020-2021

Disusun oleh:
LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane)
DPP SPN (Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional)
WRC (Workers Rights Consortium)

Ringkasan Eksekutif

Penelitian ini mempelajari dan mendokumentasikan mengenai praktik jenis dan bentuk kekerasan serta pelecehan berbasis gender di pabrik pembuat pakaian jadi di wilayah industri lama dan wilayah industri baru. Juga, mempelajari pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender dalam Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Kode Etik Bisnis (CoC/*Code of Conduct*) yang diimplementasikan di tempat kerja.

Pabrik-pabrik pakaian jadi dalam penelitian adalah pemasok merek-merek internasional, yang tersebar di KBN Cakung Jakarta, Subang, Majalengka dan Bogor Jawa Barat, Sleman Yogyakarta, Serang Banten serta Semarang, Brebes dan Grobogan Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada Januari 2020 hingga Januari 2021.

Penelitian ini menggunakan pendekatan riset aksi yang memadukan metode survei, wawancara terstruktur, diskusi terfokus dan pengamatan terlibat.

Sumber informasi diperoleh dengan melakukan pengamatan lapangan, survei dan wawancara mendalam kepada buruh biasa, buruh anggota serikat buruh, pengurus serikat buruh. Informasi tentang perusahaan, pemilik merek, pandangan pengusaha dan pemerintah diperoleh dari pernyataan resmi yang bersangkutan di media massa, laman website perusahaan dan laman website pemerintah.

I. Temuan Umum

1. Profil Responden

a. Riset kekerasan dan pelecehan berbasis gender ini dilaksanakan di dua belas pabrik yang tersebar di sembilan kota dan kabupaten yang berada lima provinsi, yaitu Grobogan, Brebes dan Semarang di Jawa Tengah, Sleman di Yogyakarta, Subang, Majalengka dan Bogor di Jawa Barat, KBN Cakung di DKI Jakarta serta Serang di Banten. Pabrik-pabrik di Jakarta, Bogor, Serang, Semarang, dan Sleman merupakan pabrik yang beroperasi sebelum 2010. Pabrik-pabrik tersebut dapat dikategorikan sebagai pabrik yang beroperasi di wilayah lama. Sedangkan pabrik yang beroperasi di Subang, Majalengka dan Grobogan termasuk pabrik yang beroperasi di wilayah baru. Pabrik-pabrik di wilayah baru merupakan perpindahan atau pengembangan dari wilayah lama, yang menggunakan fasilitas kemudahan mendirikan usaha baru, *tax holiday*, bebas pajak, infrastruktur, struktur penegakan hukum yang lemah, upah lebih murah dan dinamika serikat buruh yang rendah.

b. Pabrik-pabrik dalam penelitian merupakan pembuat pakaian jadi yang memasok merek internasional. Merek-merek tersebut dipasarkan ke luar negara, seperti Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. Ada pula yang

dipasarkan di Indonesia. Merek yang paling banyak sebarannya adalah Adidas yang dibuat di lima pabrik. Kemudian Nike, Reebok, H&M, TNF, Under Armour, Mizuno, dan Fanatics, masing-masing dibuat di dua pabrik. Merek-merek lain, seperti GAP, Eastpack dibuat di satu pabrik.

c. Seluruh pabrik dalam penelitian ini telah berdiri serikat buruh. Total responden sebanyak 141 orang. Sebanyak 85,82 persen responden merupakan anggota serikat buruh termasuk di dalamnya 12 pengurus serikat buruh dan sisanya bukan anggota serikat. Sebanyak 82,27 persen responden perempuan dan 17,73 persen laki-laki. Sebanyak 69,50 persen dalam penelitian bekerja sebagai operator. Menyusul supervisor sebanyak 4,26 persen, staff manajemen 3,55 persen. Responden dalam penelitian ini sebanyak 91,49 persen masih bekerja, 2,84 persen atau 4 orang telah dipecat, 4,96 persen atau 7 orang dalam proses pemecatan atau dirumahkan. Sebanyak 90,78 persen memiliki hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu atau buruh tetap, 6,38 persen memiliki ikatan hubungan kerja waktu tertentu atau buruh kontrak, sebanyak 1,42 persen dengan status lainnya. Status lainnya berarti hubungan kerja harian atau borongan.

d. Rata-rata responden berusia 29 tahun, dengan usia tertua 52 tahun dan termuda 18 tahun. Pabrik-pabrik di wilayah lama mempekerjakan buruh berusaha 27 tahun sampai 46 tahun. Rata-rata pabrik baru mempekerjakan buruh berusia muda antara 21 sampai 24 tahun. Artinya, di wilayah baru perusahaan merekrut buruh yang lebih muda yang berasal dari kota atau kabupaten di mana pabrik beroperasi. Sebanyak 60,28 persen atau 85 orang berasal dari daerah yang sama dengan lokasi pabrik hanya 39,01 persen buruh berasal dari daerah luar kota dan kabupaten. Kebanyakan pabrik yang beroperasi di wilayah lama mempekerjakan buruh berasal dari luar daerah, bahkan luar provinsi di mana pabrik beroperasi. Sebanyak 85,11 persen menyebut melamar langsung ke tempat kerja, ada pula yang melamar melalui Pemerintah Lokal/Kepala Desa/Karang Taruna/Pejabat Pemerintahan (9,33 persen), membayar (3,55 persen) dan melamar melalui yayasan (0,71 persen).

e. Sebanyak 62,41 persen responden telah menikah dan 34,75 persen belum menikah. Sebanyak 25,53 persen memiliki satu anak, 24,82 persen memiliki dua anak, 11,35 persen tidak memiliki anak, 4,96 persen memiliki tiga anak, dan 1,42 persen memiliki empat anak. Namun, sebagaimana diketahui, dalam kebudayaan di Pulau Jawa, orang yang telah bekerja kerap memiliki tanggung jawab lebih besar. Orang yang telah bekerja tidak sekadar menanggung keluarga inti juga bertanggung jawab terhadap saudara lainnya baik kepada adik atau orangtua yang telah lanjut usia. Sebanyak 28,37 persen memiliki tanggungan lebih dari 4 orang, 26,95 persen memiliki tanggungan sebanyak 3 orang, 24,11 persen menanggung 2 orang, 12,06 persen memiliki satu tanggungan.

f. Rata-rata responden bekerja shift per minggu per hari 8 jam atau 7 jam kerja. Namun harus mencapai target pekerjaan di setiap line setiap hari dalam satuan *pieces*, lusin atau boks. Jumlah target produksi di setiap pabrik bervariasi dari 10 *pieces* hingga 960 *pieces*. Sebanyak 65,25 persen menyebutkan bahwa mereka tidak mendapat bonus ketika menyelesaikan target pekerjaan, hanya 14,89 persen menyebut mendapat bonus ketika mencapai target pekerjaan. Secara tersebar dan konsisten para responden menyebutkan bahwa target produksi cenderung naik setiap bulan bahkan setiap minggu. Kecenderungan tersebut kerap beriringan dengan perubahan desain produksi yang memaksa perubahan cara kerja.

2. Temuan Praktik Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

A. Tiga Jenis dan Bentuk Kekerasan dan Pelecehan

a. Dari 141 responden sebanyak 86 persen memberikan keterangan mengenai pengalaman dan kesaksian kekerasan berbasis gender. Rata-rata buruh perempuan mengalami kekerasan tiga jenis kekerasan, yaitu kekerasan fisik, lisan dan jenis kekerasan lainnya. Dari satu jenis kekerasan dapat mengalami atau menyaksikan tiga bentuk kekerasan.

b. Jenis kekerasan paling banyak adalah kekerasan lisan sebanyak 78 persen dari total. Kekerasan lisan dalam bentuk diteriaki, dipanggil kasar, menghinakan atau diancam, kencan, dirayu, dikirim pesan bernada seksual melalui media sosial atau telepon genggam. Diikuti oleh kekerasan fisik sebanyak 52 persen dalam bentuk dipukul, ditendang, dijambak, dilempar, ditunjuk dengan jari. Kemudian sebanyak 32 persen jenis kekerasan lainnya berupa disentuh, dipeluk, diintip, ditepuk pantat dan dijepret/ditarik tali BH. Sisanya menjawab kekerasan lainnya dalam bentuk penghukuman: hukuman fisik (berbaris, berjemur), penambahan target produksi atau jam kerja dan menahan cuti melahirkan dan haid).

B. Perluasan dan Peningkatan Kekerasan dan Pelecehan

a. Di wilayah lama, bentuk kekerasan paling menonjol adalah kekerasan fisik, kekerasan lisan dan kekerasan lainnya (37,50 persen). Begitu pula di wilayah baru dengan bentuk kekerasan fisik, lisan dan kekerasan lainnya (42,22 persen). Jenis-jenis kekerasan di wilayah baru memiliki kesamaan dengan wilayah lama dan cenderung lebih tinggi. Bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan yang bersifat fisik dan lisan di industri baru memiliki kesamaan dengan di industri lama. Manajemen menggunakan mekanisme kekerasan yang sama di industri baru, seperti dilakukan di industri lama. Mekanisme tersebut berkaitan dengan kepentingan mempertahankan jumlah dan kualitas produksi agar tetap sama bahkan lebih baik dari wilayah lama.

a. Selama pandemi Covid-19 para responden tetap bekerja tanpa perlindungan memadai, mengalami gilir kerja dengan pengurangan upah

dan tunjangan, atau dirumahkan. Sebanyak 51,16 persen menyebut bekerja normal saat Covid-19, hanya 12 persen buruh mengatakan biaya tes reaksi ditanggung perusahaan, 79 persen mengatakan bahwa perusahaan menyedia sarana protokol kesehatan, hanya 31 persen mengatakan bahwa perusahaan memberikan multivitamin dan tambahan gizi selama bekerja.

b. Seandainya buruh tidak bekerja bukan karena melindungi kesehatan buruh tapi karena pemesanan barang menurun atau mendapat teguran pemerintah. Tindakan pengusaha ketika penurunan order dari *buyer* berupa pengurangan jam kerja dengan upah dibayar 50 persen dari UMK dan pemotongan tunjangan kehadiran dan cuti tahunan, dirumahkan dengan pembayaran upah yang dicicil, pemutusan kontrak (26 persen) dan 33 persen buruh yang putus kontrak tidak dibayar sisa kontraknya, pemutusan hubungan kerja (14 persen) dengan kompensasi tidak sesuai aturan (20 persen), dirumahkan (45 persen) dengan 62 persen upahnya tidak dibayar penuh dengan 33 persen THR tidak tepat waktu. Respons-respons tersebut tidak dimusyawarahkan dengan serikat buruh atau buruh (11 persen), bahkan 20 persen mengatakan tidak tahu-menahu tentang kebijakan tersebut.

C. Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender Bersifat Struktural

a. Memperhatikan waktu, tempat dan pelaku kekerasan dan pelecehan berbasis gender berkaitan dengan kepentingan mempertahankan relasi kekuasaan yang tidak seimbang dan akumulasi keuntungan. Sebanyak 81 persen menyebut waktu kekerasan dan pelecehan dengan 50 persen menyebutkan bahwa peristiwa kekerasan terjadi pada saat jam kerja, 9 persen menyebut kekerasan saat masuk kerja, 8 persen menyebut saat target terpenuhi. Jenis-jenis dan bentuk kekerasan tersebut dilakukan agar memenuhi target. Jika target tidak terpenuhi akan mendapat ganjaran kekerasan lagi berupa ancaman penambahan target produksi, ancaman pemecatan atau mutasi. Jika target tercapai pun tidak diberikan bonus. Sebanyak 73 persen menyebut bahwa lokasi kekerasan terjadi di area kerja, 4 persen terjadi di area kerja dan lapangan parkir.

b. Di wilayah lama kekerasan lebih banyak terjadi di area kerja (67,71 persen), kemudian terjadi di area kerja dan di lapangan parkir (5,21 persen). Di wilayah baru kekerasan terjadi di area kerja (84,44 persen). Bentuk dan jenis kekerasan di wilayah lama maupun baru terjadi pada saat jam kerja. Masing-masing 41,67 persen dan 68 persen. Urutan selanjutnya waktu kekerasan di wilayah lama terjadi pada saat masuk kerja (13,54 persen). Sedangkan di wilayah lama pada saat target tidak terpenuhi. Dengan melihat perbandingan tersebut dapat ditafsirkan; jika di wilayah lama buruh mengalami kekerasan secara terus menerus agar mematuhi disiplin target produksi, sementara di wilayah baru buruh mengalami kekerasan agar dapat mencapai target produksi. Hal tersebut menjelaskan angka jenis kekerasan lisan di wilayah baru lebih tinggi dibanding wilayah lama.

c. Responden mengungkapkan rata-rata kekerasan dilakukan oleh supervisor (29 persen), teman kerja (12 persen), Atasan Langsung (10 persen), personalia dan petugas keamanan (6 persen). Penelitian ini pun mengungkapkan bahwa pelaku kekerasan dapat dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Begitu pula penyintas kekerasan dan pelecehan dapat dialami oleh perempuan atau laki-laki.

D. Perlawanan terhadap Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

a. Ketika peristiwa kekerasan menimpa buruh, sebanyak 43 persen bersikap diam, bahkan cenderung tidak memberikan jawaban sebanyak 40 persen. Namun terdapat buruh yang melawan (12 persen). Rupa-rupa perlawanan diperlihatkan dengan membalas teriakan, pura-pura bernyanyi dan melapor ke serikat buruh. Rata-rata yang dilaporkan adalah tindakan kekerasan fisik dan lisan. Perkembangan laporan terkadang tidak ada penyelesaian; atau jika diselesaikan dengan cara musyawarah dan persoalan dianggap selesai; atau pelaku mendapat sanksi. Sanksi terhadap pelaku 58 persen. Sebanyak 18 persen responden merasa tidak mengetahui sanksi terhadap pelaku kekerasan, 10 persen pelaku mendapat sanksi berupa dikeluarkan dari pekerjaan.

b. Ketika buruh mendapat kekerasan atau pelecehan bersikap diam. Sebanyak 16 persen menyatakan tidak melapor atau melawan karena merasa takut. Jenis-jenis ketakutannya karena berhubungan dengan pekerjaan atau karena yang dihadapi adalah Atasannya. Kemudian, sebanyak 9 persen menganggap tindakan kekerasan sebagai kejadian wajar, percuma melakukan perlawanan, atau dipersepsikan 'bercanda'. Diam sebagai bagian dari mekanisme mempertahankan pekerjaan. Namun tindakan kekerasan dan pelecehan berbasis gender akan menjadi bahan obrolan sesama penyintas di satu lini produksi.

E. Ketidakefektifan Peraturan Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender di Tempat Kerja

a. Kode etik para pemilik merek semuanya menyaratkan para pemasok agar menjamin tidak ada tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja dan mematuhi hukum nasional. Dalam kode etik pun dinyatakan bahwa para pemasok harus menghormati dan melindungi hak dan martabat para buruh (Lampiran Kode Etik Pemilik Merek). Under Armour, Adidas, Converse, Reeboks, TNF (FV), Eastpak, Nike, GAP, Polo Lauren, Volcom, Champion, Asics, New Balance, OshKosh, Carter’s, ZARA (Inditex), Uniqlo (Fast Retailing), Timberland, Tommy Hilfiger (PVH), Calvin Klein (PVH), Kohl’s, O’Neill memiliki kode etik yang diumumkan melalui laman website dalam bahasa Inggris. Merek-merek seperti GAP, Adidas dan Nike, menyediakan kode etik berbahasa Indonesia. Kode etik tersebut ditempel dinding pengumuman di pabrik. Merek lainnya, seperti Polo dan TNF, tidak menerjemahkan kode etiknya apalagi menempelkan

kode etiknya di pabrik pemasok. Untuk memantau pelaksanaan kode etik tersebut disediakan kotak pengaduan, hotline pengaduan, bidang *complaint* yang mewakili merek tertentu.

b. Dari 12 pabrik, 7 pabrik memiliki PKB (Perjanjian Kerja Bersama), 5 pabrik menggunakan PP (Peraturan Perusahaan). Dari seluruh PKB, lima pabrik tidak memiliki kebijakan khusus yang melarang kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di tempat kerja. Perusahaan yang mencantumkan tentang larangan melakukan kekerasan dan pelecehan seksual dalam PKB atau peraturan perusahaan di antaranya: PT Ricky Putra Globalindo, PT Kahoindah Citragarment I, PT Pungkook One Indonesia Grobogan, PT Taitat Putra Rejeki. PKB dan PP tersebut kemudian disebarluaskan kepada para pekerja. Rata-rata isi PKB dan PP mendefinisikan pencegahan dan larangan kekerasan berbasis gender beserta jenis sanksinya. Namun, tidak menyediakan mekanisme pengaduan yang memadai, seperti jaminan keamanan, kerahasiaan dan rehabilitasi bagi pelapor. Secara rinci tergambar bahwa definisi pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender merujuk Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KHUP), yang lebih banyak mendisiplinkan buruh ketimbang menjamin keamanan bekerja.

3. Simpulan

a. Di wilayah lama maupun baru, perusahaan-perusahaan pemasok pakaian jadi merek internasional memiliki karakter yang sama, yakni bergantung pada bahan baku internasional dan jenis produksi yang berdasarkan order dan kualitas barang internasional. Hal ini ditambah dengan pembagian kerja dalam rantai pasok yang semakin spesifik. Maka, terdapat kesamaan cara bekerja yakni menuntut pemenuhan target dengan menghindari sekecil mungkin kegagalan produksi. Karakter industri ini menyaratkan pengawasan yang ketat yang bersifat harian. Karena itu, untuk mencapai target dan kualitas produksi, terjadi kekerasan dan pelecehan harian yang dialami buruh-buruh di tingkat operator. Para pelaku kekerasan dan pelecehan adalah supervisor dan atasan dalam struktur produksi atau menempati posisi lebih tinggi dalam struktur sosial, yang diwakili oleh jenis kelamin laki-laki.

   Situasi patriarki, kekuasaan manajemen dan ‘nuansa serikat buruh’ tidak ramah perempuan mendorong perempuan ‘lebih banyak diam’ menghadapi kekerasan dan pelecehan. Pilihan diam merupakan jalan terbaik agar terhindar dari peningkatan bentuk kekerasan lainnya.

b. **Di wilayah baru dan di masa pandemi Covid-19 terjadi peningkatan kekerasan dan pelecehan berbasis gender.** Jenis dan bentuk kekerasan dan pelecehan terhadap buruh perempuan di wilayah baru memiliki kesamaan dengan di industri lama, bahkan cenderung lebih tinggi. Terdapat kecenderungan peningkatan jenis dan bentuk kekerasan di wilayah industri baru karena menjaga pemenuhan target produksi seperti pencapaian target produksi di wilayah industri lama. Sebagai

gambaran jika di wilayah lama buruh dapat mencapai target produksi 3000 *pieces* kaos per hari maka buruh di wilayah baru akan dipaksa mencapai target yang sama.

Ketika terjadi pandemi Covid-19, kekerasan terhadap buruh mengalami peningkatan kekerasan dalam bentuk pemotongan upah, pemotongan cuti, kompensasi yang tidak dibayar dan tunjangan hari raya yang dicicil. Karena industri garmen mayoritas perempuan maka korban utama kebijakan Covid-19 menyengsarakan perempuan.

c. **Kekerasan dan pelecehan berbasis gender terjadi di ruang spesifik.** Peraturan pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja berupa CoC, PKB, PP plang 'kawasan bebas pelecehan seksual' tidak dapat mengurangi tingkat kekerasan karena gagal 'melindungi keamanan dan menguatkan penyintas' alih-alih mengalami kepincangan konseptual dan praktis. Secara teknis peraturan pencegahan kekerasan di tempat kerja menghadapkan penyintas dengan pelaku: "Korban melapor kepada atasan, atasannya adalah pelaku kekerasan". Praktik kekerasan terjadi di ruang yang sangat spesifik, yaitu di bagian tertentu lini produksi. Lebih jauh, upaya-upaya pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual tidak melibatkan buruh operator sebagai pihak yang sehari-hari menghadapi bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan.

4. Rekomendasi

a. **Membentuk dan memperkuat lingkaran perempuan di tingkat lini produksi dan di tempat tinggal**. Penelitian ini memperlihatkan penyintas kekerasan dan pelecehan menggunakan mekanisme harian untuk melawan kekerasan dan pelecehan yang berbasis gender. Kejadian-kejadian kekerasan dan pelecehan menjadi bahan obrolan di tempat kerja di area kerja dan di tempat tinggal. Karena itu, perlu membentuk lingkar belajar perempuan di tingkat lini produksi.

Penelitian ini memperlihatkan meski terdapat peraturan yang melarang kekerasan dan pelecehan berbasis gender, tapi praktik kekerasan berbasis gender tetap tinggi. Hal ini menandai perlunya peningkatan kapasitas serikat buruh untuk merespons isu-isu kekerasan di tingkat lini produksi. Selain itu, perumusan masalah kekerasan dan pelecehan berbasis gender perlu melibatkan anggota perempuan lebih luas. Agar masalah tersebut tidak sekadar dipahami oleh pengurus. Beberapa opsi yang dapat ditempuh adalah memperkuat *peer* grup perempuan di lini produksi, memperbanyak media yang dapat menghubungkan perempuan dengan serikat buruh, termasuk kemungkinan mengadukan kekerasan dan pelecehan seksual berbasis gender dengan anonim, membentuk tim investigasi kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan.

b. **Menyusun strategi 'serikat buruh ramah perempuan'.** Satu kemajuan penting dalam penelitian ini adalah adanya pasal-pasal larangan

kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan. Penelitian ini menemukan bahwa para buruh perempuan memiliki kesadaran untuk mengadukan persoalan ke pengurus serikat buruh. Artinya, para buruh menaruh harapan bahwa serikat buruh dapat menyelesaikan persoalan. Selama penelitian ini berlangsung, 90 persen pengurus serikat buruh adalah laki-laki. Serikat buruh pun tidak memiliki program khusus untuk memperkuat kesadaran perempuan.

c. **Penguatan perspektif tentang kekerasan dan pelecehan terhadap buruh perempuan bagi serikat buruh tingkat pabrik**. Terdapat kesan kuat bahwa para pengurus serikat buruh menganggap peristiwa kekerasan dan pelecehan sebagai peristiwa personal yang tidak memiliki kaitan dengan kepentingan akumulasi keuntungan dan menegakan supremasi patriarki. Sehingga peristiwa kekerasan dianggap sebagai hal yang wajar dari sistem produksi di tempat kerja atau diselesaikan secara personal jika dianggap sebagai 'sudah keterlaluan'. Para pemimpin serikat buruh mendefinisikan 'keterlaluan' jika terdapat tindakan fisik berupa pemukulan. Sedangkan kekerasan dan pelecehan yang berbentuk pelemparan bahan baku, dibentak dan dirayu, sebagai bagian dari sistem kerja di pabrik pakaian jadi.

d. Klausul pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender dalam PKB dirumuskan melalui proses yang tidak melibatkan anggota atau buruh secara umum. Hal ini diperlihatkan ketiadaan mekanisme pengaduan yang komprehensif. Peraturan tingkat perusahaan mendefinisikan pengertian dan bentuk kekerasan dengan lengkap tapi tidak disertai dengan mekanisme pengaduan, sosialisasi dan pendidikan. Ada pula peraturan tingkat perusahaan yang disertai dengan mekanisme pengaduan, sosialiasi dan pendidikan tapi mendefinisikan kekerasan secara parsial, bahkan memaknai kekerasan sebagai peristiwa individual. Para buruh sekadar mendapat sosialisasi dari PKB anti-BGVH, bahkan tidak mengetahui detil pasal tersebut.

Secara tersebar, responden pun mengungkapkan pemaknaan kekerasan berbasis gender merujuk pada pasal-pasal yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). Penelitian ini memperlihatkan bahwa peraturan pencegahan kekerasan berbasis gender memunculkan kembali Pasal Kesalahan Berat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal tersebut merupakan kesalahan fatal. Pasal Kesalahan Berat merupakan pasal yang telah dicabut kekuatan hukumnya atas permintaan serikat buruh tingkat nasional ke Mahkamah Konstitusi, pada 2005. 'Pasal Kesalahan Berat' karena melanggar prinsip pembuktian, asas praduga tak bersalah dan kesamaan hak di depan hukum.[1] Pasal Kesalahan Berat merupakan mekanisme

[1] Rusti Margareth Sibuea, S.H. *Problematika Ketentuan PHK karena Kesalahan Berat.* Hukum Online. Tersedia: https://www.hukumonline.com/klinik/a/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat-lt5deddfb425d37, diakses pada 3 Mei 2022.

pendisiplinan manajemen terhadap buruh agar dapat memecat tanpa melalui proses pengadilan. Pada akhirnya, pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender membutuhan norma hukum yang umum, yaitu ratifikasi Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Agar terdapat pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Ringkasan Eksekutif

I
Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) dalam Catahu 2021 melaporkan, sepanjang 2020 terjadi 299.911 kasus kekerasan terhadap perempuan. Jenis kekerasan merentang dari kekerasan verbal hingga nonverbal di rumah tangga dan tempat umum. Namun laporan tersebut menggarisbawahi kekerasan terhadap perempuan di lingkungan kerja kurang terlaporkan secara resmi. Padahal kekerasan di dunia kerja kerap menjadi sorotan dan pendiskusian umum. Juga, dunia kerja bukan area yang aman dari kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan.

Akhir Oktober 2018, lebih dari 7000 buruh PT Dada Indonesia memblokir jalan utama Jalan Raya Purwakarta-Cikampek. Kemacetan mengular. Buruh yang rata-rata perempuan berusia lebih dari 35 tahun tersebut marah. Merasa dikhianati. Pabrik garmen pemasok merek H&M dan Adidas tersebut tutup operasi dengan tiba-tiba. Pengelola pabrik dinyatakan kabur. Pemerintah tidak berbuat banyak. Sebulan kemudian, PT Selaras Kausa Busana di Bekasi Jawa Barat tutup operasi. Lebih dari 3500 buruh terlantar. Direktur utama pabrik pemasok garmen merek Target dan Kohls tersebut kabur.

Periode 2018 berita perburuhan di media massa nasional diramaikan dengan penutupan secara tiba-tiba pabrik-pabrik di Jabodetabek, Purwakarta, Karawang dan Bandung Raya. Sebagian pabrik tidak diketahui keberadaannya. Ada pula perusahaan yang membuka pabrik baru di Jawa Tengah dengan nama baru dengan menambah operasional pabrik dan merekrut lebih banyak buruh.

Kejadian penutupan pabrik secara tiba-tiba dapat dirunut jauh ke tahun 2013. Saat itu, para pengusaha padat karya mengeluh dengan kenaikan 40 persen upah minimum di Jabodetabek. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar menjawab keluhan pengusaha dengan mempersilakan pemindahan perusahaan padat karya ke daerah dengan upah minimum lebih rendah. Di saat bersamaan pemerintah tengah gencar membangun proyek infrastruktur: perbaikan dan pembuatan pelabuhan dan bandara, perluasan dan penambahan ruas jalan tol dan pembukaan kawasan industri di berbagai. Sejak itu, satu per satu pabrik di Jabodetabek membuka pabrik baru atau memindahkan seluruh operasi pabriknya ke pinggiran Jawa Barat dan Jawa Tengah.

LIPS mencatat, per 2018 terdapat duapuluh pabrik yang memindahkan dari Jabodetabek, Purwakarta, Karawang, Bandung Raya ke wilayah pinggiran Jawa Barat dan Jawa Tengah, seperti ke Majalengka, Subang, Brebes dan

Boyolali.[2] Pabrik-pabrik yang relokasi rata-rata mempekerjakan buruh 700 orang hingga 3000 orang. Pabrik-pabrik tersebut umumnya mempekerjakan buruh perempuan. Pabrik-pabrik yang melakukan relokasi dan ekspansi rata-rata merupakan pabrik pembuat pakaian jadi, sepatu dan aksesorisnya. Penutupan pabrik secara tiba-tiba merupakan jenis kekerasan dan pelecehan yang paling vulgar. Setelah bertahun-tahun menempa miliaran keuntungan buruh ditinggalkan tanpa pemberitahuan. Dengan demikian, korban utama relokasi dan ekspansi pabrik adalah perempuan.

Pabrik pakaian jadi di Jabodetabek merupakan perusahaan yang dioperasikan di periode 1980-an. Sementara wilayah yang baru merupakan pabrik-pabrik yang dibentuk dan dioperasikan di periode 2010-an.

Kekerasan dan pelecahan seksual terhadap buruh perempuan pabrik garmen yang beroperasi di wilayah lama merupakan perisitwa harian dan bersifat kejam. Ragam bentuk kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan dari pengurangan fasilitas, cuti khusus perempuan, hingga pelecehan verbal (Mundayat, et. al., 2008; Mahardika, 2017; AFWA, 2018; Utami, 2018; AFWA-GLJ, 2019).

Sebagai pabrik yang memasok pasar internasional dengan sifat pekerjaan yang sama, bagaimana praktik kekerasan dan pelecehan seksual di pabrik-pabrik garmen di wilayah-wilayah baru? Bagaimana buruh dan serikat buruh merespons peristiwa tersebut? Bagaimana peraturan di tempat kerja mengatasi kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan?

Dengan konteks hal di atas, LIPS (Lembaga Informasi Perburuhan Sedane), DPP SPN (Dewan Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Nasional) dan WRC (Workers Rights Consortium) melakukan penelitian di pabrik-pabrik garmen yang beroperasi di wilayah industri lama dan industri baru.

2. Pertanyaan Penelitian

A. Bagaimana peristiwa kekerasan dan pelecehan berbasis gender terjadi di tempat kerja?
B. Apa penyebab kekerasan dan pelecehan di tempat kerja?
C. Bagaimana buruh dan serikat buruh merespons kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja?
D. Bagaimana peraturan di tempat kerja dan perundangan merespons kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja?

3. Metodologi Penelitian

[2] Alfian Al-Ayyubi Pelu dan Syarif Arifin. *Relokasi: Memburu Air Melimpah, Tanah Murah dan Buruh Patuh.* Majalahsedane.org, 25 November 2018. Tersedia: <https://majalahsedane.org/relokasi-memburu-air-melimpah-tanah-murah-dan-buruh-patuh/>, diakses pada 4 Maret 2022.

Penelitian ini menggunakan teori riset aksi partisipatoris atau *participatory action research* (PAR). PAR merupakan seperangkat teori penelitian dengan tujuan memahami apa yang sedang terjadi, bagaimana akibat dari kejadian tersebut dan bagaimana buruh dan serikat buruh merespons kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Dengan metodologi PAR para responden terlibat dalam proses penelitian dan mendorong mereka terlibat dalam mengubah keadaan.

A. Persiapan

Riset dimulai dengan menyusun desain program dan draf metodologi penelitian. Setelah itu, pada akhir September 2020, LIPS, DPP SPN dan WRC Indonesia mendiskusikan desain program dan draf metodologi penelitian. Dalam desain program disebutkan bahwa program ini merupakan kerjasama antara LIPS, WRC dan DPP SPN (Serikat Pekerja Nasional) dengan melibat anggota-anggota SPN tingkat cabang dan tingkat pabrik.

Rapat memutuskan mengenai pembagian kerja dan rencana-rencana kerja:

1. **Pembagian kerja:**
   a. LIPS melakukan riset dengan metodologi riset aksi
   b. SPN melakukan training berdasar hasil temuan riset yang dilaksanakan oleh LIPS
   c. WRC melakukan advokasi dari temuan riset yang dilaksanakan oleh LIPS

Kemudian membentuk tim riset tingkat nasional. Tim riset tingkat nasional terdiri dari LIPS, WRC dan SPN. Tim nasional bertugas merumuskan wilayah riset, jumlah responden, sistem koordinasi dan waktu pelaksanaan riset.

a. Tim Riset Nasional (SPN: Ramidi, Sugianto, Sumi dan Asari; WRC: Darisman; LIPS: Syarif Arifin dan Dina Septi)
b. Penetapan wilayah riset dan jumlah responden. Wilayah dan jumlah riset dengan mempertimbangkan: rencana perluasan keanggotaan SPN, wilayah industri lama dan baru, merupakan pemasok merek yang dipasarkan internasional dan *collegiate* dari WRC, serta kemungkinkan melakukan dan memenangkan advokasi kasus.

2. **Penetapan Wilayah dan Pabrik**

Wilayah lama:

a. KBN Cakung DKI Jakarta
b. Serang Banten
c. Bogor Jawa Barat
d. Kabupaten Semarang Jawa Tengah

Wilayah Baru:

a. Subang Jawa Barat
b. Grobogan Jawa Tengah
c. Jepara Jawa Tengah
d. Boyolali Jawa Tengah

3. Penetapan nama pabrik dan jumlah responden

No	Perusahaan	Jumlah Buruh	Rencana responden
1	PT Eagle Nice, Kabupaten Serang- Banten	3100	20
2	PT Kaho Indahcitra Garment, Cakung- DKI Jakarta;	2700	20
3	PT Handsomekovi Indonesia, Kabupaten Subang-Jawa Barat;	2000	20
4	PT Harapan Busana Apparel/Narawata, Kalideres-DKI Jakarta;	300/700	10
5	PT Ricky Putra Globalindo, Citeureup, Kabupaten Bogor-Jawa Barat;	1000	10
6	PT Taitat Putra Rejeki, Citeureup, Kabupaten Bogor-Jawa Barat;	60	10
7	PT Pungkook Indonesia one, Subang-Jawa Barat;	2000	20
8	PT Semarang Garment, Kabupaten Semarang- Jawa Tengah;	4200	20
9	PT Pungkook Ind. one, Grobogan- Jawa Tengah;	3000	20
10	PT Kanindo Makmur Jaya, Jepara- Jawa Tengah.	5000	20
11	PT Pan Brothers, Boyolali	2500	20
		Total	***190***

Jumlah responden di tiap pabrik ditetapkan secara arbitrer dengan komposisi: bagi pabrik dengan buruh di atas 1000 orang maka diperlukan 20 responden, sementara pabrik dengan buruh di bawah 1000 orang dibutuhkan 10 responden.

Pada 11-13 Desember 2020, LIPS dan SPN melaksanakan workshop nasional. Pertemuan nasional dihadiri oleh tim riset nasional dan tim pelaksana lapangan. Tim lapangan yang hadir berasal dari Bogor dan Subang Jawa Barat, Serang Banten, Semarang dan Jepara Jawa Tengah, KBN Cakung DKI Jakarta.

Workshop tersebut mendiskusikan konsep dasar tentang kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja, mendiskusikan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan membentuk tim pelaksana riset di wilayah penelitian.

Workshop pun memutuskan pertanyaan-pertanyaan kunci dan metode menggali informasi dari buruh perempuan. Pertanyaan-pertanyaan kunci berkenaan dengan profil narasumber, proses perekrutan, informasi yang dialami atau kesaksian dari kejadian kekerasan dan pelecehan. Penggalian informasi dilakukan dengan cara mengajak berbicara tentang pengalaman selama bekerja di pabrik produsen pakaian jadi.

Dalam kesempatan tersebut diputuskan wilayah, jumlah informan dan petugas lapangan. Wilayah yang ditetapkan adalah Serang Banten, DKI Jakarta, Bogor dan Subang Jawa Barat, Jepara dan Boyolali Jawa Tengah.

4. Sistem Koordinasi

Sistem koordinasi dilakukan online dan offline untuk melakukan update dan pelaporan, melalui aplikasi Zoom dan Google Meet sekaligus pembentukan Whatsapp Grup.

B. Pelaksanaan riset

1. Pada Desember 2020 dan Januari 2021, sebelum melaksanaan riset melakukan ujicoba pertanyaan riset di Bogor dan Jakarta. Dari uji coba tersebut muncul saran dari tim lapangan agar memperbaiki pertanyaan riset agar lebih mudah dipahami oleh responden dengan jenis pertanyaan yang lebih mendekati realitas lapangan. Karena pertanyaan-pertanyaan riset sebelumnya bersifat tertutup yang menyulitkan menangkap kejadian kekerasan dan pelecehan. Sehingga, draf yang telah disusun sebelumnya direvisi.

2. Pada Januari-Februari 2020, LIPS mengajukan pelaksanaan riset kepada DPP SPN. Agar riset dapat dilakukan di wilayah dan pabrik yang telah ditentukan. SPN membuat surat tembusan kepada DPC (Dewan Pimpinan Cabang) dan PSP (Pimpinan Serikat Pekerja) di tingkat pabrik yang telah ditentukan.

3. Pada Januari-April 2021 tim lapangan melakukan serangkaian wawancara semi terstruktur dan diskusi terfokus. Hasil-hasil dari wawancara kemudian diinput secara regular ke dalam google form agar lebih mudah diolah.

No	Perusahaan	Waktu
1.	PT Kahoindah Citra Garment, Cakung- DKI Jakarta	Januari 2021
2.	PT Pungkook Indonesia one, Subang-Jawa Barat	Februari 2021

3.	PT Semarang Garment, Kabupaten Semarang- Jawa Tengah	Februari 2021
4.	PT Ricky Putra Globalindo, Citeureup, Kabupaten Bogor- Jawa Barat	Maret 2021
5.	PT Taitat Putra Rejeki, Citeureup, Kabupaten Bogor- Jawa Barat;	Maret 2021
6.	PT Eagle Nice, Kabupaten Serang- Banten	April 2021
7.	PT Narawata Makmur, Kalideres- DKI Jakarta; Harapan Busana Apparel	April 2021
8.	PT Pungkook Ind. one, Grobogan- Jawa Tengah;	April 2021

Saat penelitian berlangsung, Pemerintah Indonesia telah menetapkan PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), sebagai langkah memutus penyebaran virus korona. Wilayah-wilayah dalam penelitian ini merupakan zona merah. Di sisi lain, wilayah lain di Jawa Tengah mengalami banjir bandang sehingga mengalami keterlambatan akses terhadap kontak informan. Saat situasi membaik, dua kontak informan awal di PT Kanindo Jepara dan PT Pan Brothers Boyolali yang disediakan oleh DPP SPN dapat dihubungi namun tidak bersedia bertemu untuk melanjutkan rencana pertemuan riset.

Begitu pula kontak awal yang dikumpulkan LIPS dari PT Pan Brothers Boyolali dan PT Kanindo Jepara tidak bersedia memberikan informasi. Mereka lebih mempertimbangkan keselamatan pekerjaan. Di Jakarta yang menjadi tujuan riset adalah PT Harapan Busana Apparel atawa PT Narawata. Saat pelaksanaan, PT Harapan Busana Apparel tutup dan buruh maupun serikat buruh tidak bersedia memberikan informasi. Akhirnya ditetapkan hanya PT Narawata yang menjadi sumber informasi.

Akhirnya, DPP SPN dan WRC memberikan responden baru, sebagai berikut.

1.	PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta	April 2021
2.	PT Lezaxnesia, Yogyakarta	April 2021
3.	PT Visionland Global Apparel Majalengka	April 2021
4.	PT Bintang Indokarya Gemilang	April 2021

Dengan demikian, jumlah pabrik yang menjadi sasaran tambah satu pabrik dari 11 pabrik menjadi 12 pabrik.

No	**Perusahaan**	**Jumlah Buruh**	**Rencana Responden**	**Capaian Responden**
1	PT Eagle Nice Serang-Banten	3100	20	14

2	PT Kahoinndah Citra Garment, Jakarta	2700	20	18
3	PT Narawata Makmur, Jakarta	700	10	8
4	PT Ricky Putra Globalindo, Bogor	1000	10	10
5	PT Taitat Putra Rejeki, Bogor	60	10	9
6	PT Pungkook Indonesia One, Subang	2000	20	13
7	PT Semarang Garment, Semarang	4200	20	18
8	PT Pungkook Indonesia One, Grobogan	3000	20	9
9	PT Eagle Glove Indonesia, Yogyakarta	2000	20	10
10	PT Lezax Nesia Jaya, Yogyakarta	200	10	10
11	PT Visionland Global Apparel, Majalengka	1925	20	13
12	PT Bintang Indo Karya Gemilang, Brebes	6000	20	9
			Total	***141***

4. Selain melakukan wawancara, pengamatan dan diskusi terfokus dengan responden, tim LIPS melakukan kajian terhadap tentang kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan dalam Code of Conduct dari pemilik merek yang diproduksi di pabrik sasaran penelitian, PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan PP (Peraturan Perusahaan).

C. Kendala-kendala Pelaksanaan

1. Pelaksanaan penelitian ini tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Seyogyanya wawancara lapangan dapat selesai pada Maret 2021. Kendala umum yang sulit diatasi adalah pandemi Covid-19 yang mengkhawatirkan dan menyulitkan para peneliti responden, ditambah dengan kebijakan pemerintah yang membatasi mobilitas sosial dan interaksi antarindividu. Hal ini diperparah dengan bencana banjir yang melanda beberapa wilayah di Jawa Tengah (Kudus, Pati, Pekalongan) yang semakin menyulitkan kendaraan keluar-masuk. Para peneliti tidak mengatasi kesulitan wawancara dengan melakukan pertemuan daring karena khawatir tidak mendapatkan gambaran detil proses wawancara.

2. ‘Kontak awal responden’ di Jepara dan Boyolali di Jawa Tengah gagal bertemu secara langsung setelah beberapa kali melakukan komunikasi awal. Para peneliti mendapat informasi tidak langsung bahwa ‘kontak awal responden’ ketakutan dengan masa depan pekerjaannya. Peneliti lapangan Jawa Tengah pun memberikan informasi bahwa setelah melakukan komunikasi dengan ‘kontak awal responden’ mendapat teror berupa peneleponan berulang kali dari orang tidak dikenal. Pabrik PT Harapan Busana Apparel Jakarta dan PT Handsomekovi Subang tidak bersedia memberikan informasi yang berkenaan dengan penelitian. Lebih khusus dua pabrik ini tengah bermasalah. Untuk mengatasi hambatan ini maka wilayah dan pabrik sasaran penelitian diubah ke Majalengka Jawa Barat, Brebes Jawa Tengah, dan DI Yogyakarta. Dengan demikian, jumlah pabrik yang menjadi sasaran penelitian bertambah dari sebelas pabrik menjadi duabelas pabrik.

3. Proses pengambilan keputusan di organisasi SPN cenderung lambat. Hal ini dialami ketika melakukan wawancara di PT Eagle Nice Serang Banten. Setelah tim peneliti lapangan Serang Banten melakukan sekali pertemuan, pertemuan selanjutnya terhambat. Sehingga waktu pelaksanaan wawancara bergeser dari rencana semula.

II
Rantai Pasok Industri Pakaian Jadi dan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

1. Rantai Pasok Industri Pakaian Jadi

Di lembaga negara, asosiasi pengusaha dan federasi serikat buruh, industri pakaian jadi merupakan istilah yang dipertukarkan dengan istilah industri garmen, tekstil dan produk tekstil, alas kaki dan sepatu. Termasuk dalam istilah-istilah tersebut adalah industri aksesori, seperti tas, sarung tangan dan kaos kaki. Industri aksesori merupakan industri yang berdiri sendiri dengan pasar khusus. Sehingga industri pakaian jadi merujuk pada satu kegiatan pembuatan pakaian, pemasok pakaian dan aksesorinya. Industri tersebut merentang dari pembuatan kain, pakaian jadi hingga pembuatan label.

Indonesia memiliki sejarah panjang tentang industri pakaian jadi. Usianya seumur dengan pembuatan pakaian yang dibuat secara massal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[3] Pada 1980-an, pakaian jadi menjadi salah satu industri penting yang didorong untuk memacu pertumbuhan ekonomi di samping industri minyak dan gas. Perubahan strategi kebijakan negara tersebut tidak terpisah dari situasi internasional, seperti berakhirnya Perang Dingin, menguatnya gerakan buruh di Korea Selatan beserta kenaikan upahnya, dan berakhirnya sistem *General System Preferences* (GSP) di Taiwan, Korea Selatan, Singapura dan Hongkong. Keempat negara tersebut merupakan pemegang lisensi untuk memproduksi garmen dan sepatu asal Amerika Serikat, Eropa dan Jepang, seperti Adidas, Nike, dan Asics. Di periode inilah negara-negara yang GSP-nya dicabut mengalihkan perusahaannya ke negara lain, semisal Thailand, Kamboja, Malaysia, dan Indonesia.

Di periode 1980-an, manufaktur pakaian jadi asal Korea Selatan dan Taiwan mendirikan pabrik dengan mengerjakan pesanan pakaian dari pemilik merek internasional. Produk-produk tersebut ditujukan untuk dijual ke pasar Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. Di masa-masa itu pemerintah membangun jalan tol dan kawasan industri dengan mengandalkan dana dari anggaran negara. Sehingga pabrik-pabrik pakaian jadi terhubung dengan para pemilik merek internasional yang menguasai toko yang tersebar di berbagai negara.

KBN Cakung diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 1986 sekaligus merayakan masuknya 192 investasi tekstil skala besar. PT KBN mengelola tiga kawasan, yaitu 173 hektare lahan di Jakarta Cakung, 10 hektare lahan di Tanjung Priok dan 413,35 hektare lahan di Marunda. Pemerintah pun membangun

---

[3] Ulasan tentang dinamika industri pakaian di Indonesia, lihat: Resmi Setia. 2005. *Gali Tutup Lubang itu Biasa: Strategi Buruh Menanggulangi Persoalan dari Waktu ke Waktu*. Bandung: Yayasan Akatiga; Abu Mufakhir, Bambang T Dahana, dan Syarif Arifin. 2016. *Dari Mana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia*. Yogyakarta dan Bogor: TAB dan LIPS.

kawasan perdagangan dan pelabuhan bebas Batam pada 1973 dan SIER (Surabaya Industrial Estate Rungkut) pada 1974. Di tahun yang sama dibentuk konsep Megapolitan yang melibatkan Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi) dengan infrastruktur Jalan Tol Jagorawi. Kawasan-kawasan tersebut menawarkan kemudahan kepada investor berupa gedung dan mesin yang siap sewa, perizinan yang cepat dan ketersediaan listrik, air, perbankan, telekomunikasi, penyediaan tenaga kerja dan perbengkelan.

Sementara manufaktur garmen dan alas kaki Singapura memilih Batam sebagai basis produksi, manufaktur Taiwan dan Korea Selatan membangun pabriknya di Jabodetabek dan Bandung Raya. Lebih dari 2,5 juta buruh bekerja di pabrik pakaian jadi. Sekitar 90 persen orang yang bekerja di industri pakaian adalah perempuan.

Industri pakaian jadi merek internasional memiliki strukur yang serupa. Setiap tingkatan memerankan tugas yang mencerminkan kemampuan mengendalikan tingkat di bawahnya. Di tingkat paling atas terdapat pemilik merek sebagai pemesan barang, pembuat desain, menguasai jaringan retail mancanegara dan memasarkan produk-produk pesanan tersebut. Rata-rata pemilik merek berkantor di Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. Para pemilik merek nyaris memiliki kekuasaan yang tidak terbatas. Selain menentukan pesanan dan waktu pengiriman barang, pemilik merek menuntut kualitas bahan dan jenis mesin, bahkan dapat menetapkan menghukum bagi pemasok ketika barang tidak sesuai pesanan dan tidak tepat waktu.

Pemilik merek umumnya memesan barang ke induk perusahaan manufaktur yang menguasai jaringan pabrik di Asia. Rata-rata induk perusahaan berada kawasan yang disebut dengan negara-negara *New Industrial Countries* (NICs), seperti Taiwan dan Korea Selatan. Dengan ditandatanganinya kesepakatan perdagangan bebas di Afrika (AfCFTA/*African Continental Free Trade Area*) dan Amerika Latin (NAFTA/*North American Free Trade Agreement*), raksasa manufaktur pun membuka pabrik baru di kawasan tersebut.

Di setiap negara, dengan memanfaatkan fasilitas infrastruktur dan keringanan pajak ekspor dan impor, jaringan pabrik dari induk perusahaan beroperasi. Biasanya, jaringan pabrik ini tercantum dalam daftar pemasok pakaian jadi merek internasional sebagai pemasok tier 1, 2 atau 3. Dari pabrik pemasok tersebut bagian-bagian tertentu dari pakaian jadi mengalihkan pengerjaan barang ke pabrik-pabrik yang lebih kecil atau ke industri rumahan, seperti pembersihan benang, pembuatan pengemasan dan pembuatan label.

Dengan perkembangan teknologi alat kerja dan pengiriman barang, industri pakaian jadi memasuki fase *fast fashion*. *Fast fashion* merupakan kecenderungan mode pakaian jadi yang mudah berganti, tersedia dengan harga terjangkau dengan penjualan daring. Akibat umum dari mode fesyen

adalah kelenturan hubungan kerja yang bersifat temporal, jenis pekerjaan yang serba cepat dan tanpa kegagalan agar dapat segera dikirimkan.[4]

Pada 2013, terjadi peralihan pabrik pemasok ke daerah pinggiran Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Perpindahan tersebut berkaitan dengan keterbatasan kemampuan ruang di wilayah lama menyediakan pasokan alam bagi industri manufaktur. Keadaan tersebut diperkuat dengan meningkatnya densitas keanggotaan serikat buruh, menguatnya protes buruh terhadap pemburukan kondisi kerja dan kenaikan besaran upah minimum. Serikat-serikat buruh di Jabodetabek kerap mengadvokasikan hak-hak perburuhan, seperti jam kerja berlebih tanpa dibayar, pelecehan seksual, target kerja yang tidak manusiawi. Tak jarang, proses advokasi tersebut disertai dengan pemogokan dan kampanye internasional.

Selain itu, daerah-daerah industri lama juga telah banyak mengalami penurunan sumber daya alam untuk menunjang kebutuhan operasi pabrik. Sebagai contoh KBN Cakung, kawasan yang dikelola Pemerintah Daerah DKI Jakarta ini menerima pasokan air, listrik, jaringan jalan, pembuangan limbah, dan telekomunikasi yang disediakan oleh negara. PLN menyediakan pasokan listrik 233 KVA per unit pabrik untuk seluruh kawasan yang dikelola PT KBN. PDAM menyediakan pasokan air bersih sebanyak 23.000 meter kubik per bulan untuk keperluan pabrik maupun rumah tangga. Terbatasnya pasokan listrik dan air, membuat pabrik di Cakung melakukan sistem satu shift kerja, sementara kebutuhan produksi meningkat terus menerus. Hal ini tidak memungkinkan memenuhi kebutuhan target produksi massal yang ditentukan *brand*.

Cara yang paling mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja adalah dengan melakukan relokasi ke daerah yang memiliki cadangan sumber daya alam melimpah dan infrastruktur yang memadai. Di daerah relokasi, perusahaan dapat mendorong produktivitas kerja dalam peningkatan produksi. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2009 dikatakan bahwa setiap industri wajib berada di kawasan industri. Melalui peraturan tersebut, pemerintah menjamin jaringan energi, listrik, telekomunikasi, sumber air, sanitasi, dan jaringan transportasi (Pasal 62 Ayat 3). Perusahaan-perusahaan yang membuka pabrik di kawasan industri tidak memerlukan izin lokasi, izin gangguan, maupun analisis mengenai dampak lingkungan (Amdal). Pemerintah menyediakan kawasan-kawasan industri yang memberikan kemudahan dan mengubah status kawasan industri menjadi obyek vital nasional, serta berjanji memberi insentif khusus bagi industri yang memindahkan pabriknya ke daerah yang upahnya lebih rendah.

Pada 2013, Perwakilan Nike bertemu Menteri Perindustrian, MS Hidayat dan menyampaikan niatnya menjadikan Indonesia sebagai basis produksi sepatu Nike. MS Hidayat menanggapinya merekomendasikan kepada Apindo agar Nike merelokasi pabrik ke luar Jabodetabek. Saat itu, para pengusaha padat karya

[4] Syarif Arifin. *G20, Fast Fashion, Fast Exploitation*. Majalahsedane.org, 5 April 2022. Tersedia: < https://majalahsedane.org/g20-fast-fashion-fast-exploitation/ >, diakses pada 17 Mei 2022.

mengeluh dengan kenaikan 40 persen upah minimum di Jabodetabek. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar menjawab keluhan pengusaha dengan mempersilakan pemindahan perusahaan padat karya ke daerah dengan upah minimum lebih rendah. Di saat bersamaan pemerintah tengah gencar membangun proyek infrastruktur: perbaikan dan pembuatan pelabuhan dan bandara, perluasan dan penambahan ruas jalan tol dan pembukaan kawasan industri di berbagai. Sejak itu, satu per satu pabrik di Jabodetabek membuka pabrik baru atau memindahkan seluruh operasi pabriknya ke pinggiran Jawa Barat dan Jawa Tengah. Kebijakan tersebut diperkuat dengan keluarya 16 paket kebijakan ekonomi. Paket kebijakan ekonomi bermaksud mendorong daya saing ekonomi dan pembangunan infrastruktur berupa kawasan industri.

Selain menyediakan kawasan industri dan mengizinkan swasta membangun kawasan industri, skema lain untuk menarik invetasi adalah pemberian status kawasan berikat kepada untuk perusahaan. Di kawasan berikat perusahaan diberikan fasilitas penangguhan bea masuk, pembebasan cukai, tidak ada pemungutan pajak pertambahan nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM) dan Pajak Penghasilan (PPh).[5]

Kebijakan lain yang mendorong relokasi dan ekspansi pabrik adalah deregulasi atas peraturan-peraturan hukum yang membatasi gerak dan mobilitas kapital. Seperti deregulasi atas izin lingkungan, perpajakan, dan peraturan hukum ketenagakerjaan. Kebijakan politik deregulasi ini menghadiahkan kebebasan kepada kapital berpindah mencari ruang-ruang produksi baru tanpa hambatan serta mendorong perluasaan agenda fleksibilisasi pasar tenaga kerja. Di lokasi-lokasi baru, perusahaan memiliki keleluasaan merekrut dan memecat buruh. Ini artinya relokasi pabrik menuju situs-situs produksi baru tidak dapat berjalan sempurna di tengah pasar tenaga kerja yang dianggap kaku.

Dukungan pemerintah dan struktur hukum juga menjadi pendorong dalam pabrik melakukan relokasi maupun ekspansi. Ketersediaan infrastruktur jalan tol, penyediaan kawasan industri untuk pabrik dan pergudangan yang tersedia di daerah Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat menjadi tawaran yang menjanjikan bagi operasi relokasi maupun ekspansi. Wilayah-wilayah baru telah terkoneksi secara menyeluruh dengan jalan tol trans Jawa di Pantura. Jawa Tengah sebagai salah satu daerah tujuan relokasi dan ekspansi telah mempersiapkan beberapa bandara baru, perluasan pelabuhan, penambahan jalan tol baru hingga jalur kereta api. Contohnya, Pemerintah Kota Salatiga, untuk meningkatkan investasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PM dan PTSP) Kota Salatiga menyiapkan wilayah di Kecamatan Argomulyo tepatnya di tepian Jalan Lingkar Selatan (JLS) Kota Salatiga sebagai pusat industri. Pemerintah bahkan dalam tiga tahun terakhir telah menyediakan total ada sekitar 159 hektare lahan yang dapat digunakan untuk beragam kegiatan industri. Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali juga menyiapkan lahan seluas 300 hektare yang diperuntukan bagi kawasan industri guna menyambut industri

---

[5] *FAQ Kawasan Berikat.* Tersedia: https://kanwilbcjakarta.com/qa-kawasan-berikat/

padat karya. Pemerintah juga berkomitmen memberikan pelayanan perizinan secara cepat, mudah dan biaya yang murah.

Meskipun di setiap pembabakan kawasan industri terdapat saling-silang konsep dan praktik. Secara sederhana, karakter wilayah industri yang dibentuk di atas 2010-an berbeda dengan tahun sebelumnya. Kawasan industri generasi pertama dari 1970 hingga 1980-an dibangun dan dikelola sepenuhnya oleh negara. Beberapa contoh kawasan industri tersebut adalah Kawasan Berikat Nusantara dan Surabaya Industrial Estate Rungkut, Kawasan Industri Medan, dan Kawasan Industri Makasar.

Kawasan industri generasi kedua berkembang pada 1990-an hingga 2000-an. Bentuknya adalah lokasi pabrik yang dinisiasi oleh swasta dan pemerintah mengeluarkan izin status Kawasan Berikat (KB) atau Pabrik Dalam Kawasan Berikat (PDKB). Jenis-jenis kawasan industri ini tersebar di Tangerang, Serang, Bogor, Depok dan Bandung Raya.

Sejak 2009, pemerintah memberikan kewenangan kepada swasta untuk membangun kawasan industri atau meningkatkan status PDKB menjadi kawasan industri. Di periode ini kawasan industri tidak hanya melayani pengoperasian pabrik, juga dilengkapi dengan pemukiman, perkantoran, pendidikan, hiburan dan olahraga.[6]

Sepanjang kurun 5 tahun terakhir (2014-2019), beberapa perusahaan pemasok merek internasional telah memulai aktivitas relokasi. Meskipun tidak tersedia data resmi tentang jumlah perusahaan yang telah melakukan relokasi dan ekspansi, namun Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyebut terdapat 90 pabrik dari Kawasan jabodetabek memutuskan relokasi ke Jawa Tengah. Sementara Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyebutkan 47 pabrik dari Jawa Barat dan Banten melakukan relokasi ke daerah Jawa Tengah.

Di tempat baru, dalam waktu kurang lebih 3 tahun sejak beroperasi, pabrik-pabrik pemasok mereplikasi bentuk-bentuk kekerasan dari pabrik asalnya. Kekerasan terjadi sejak perekrutan, selama bekerja dan ketika pemutusan hubungan kerja. Karena pabrik garmen dan alas kaki didominasi oleh buruh perempuan, sebagian besar bentuk kekerasan tersebut berbasis gender.

2. Peraturan Pencegahan Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

Indonesia menetapkan sejumlah hukum nasional dan mengakui standar hukum internasional yang melindungi buruh dari kekerasan berbasis gender, antara lain:

[6] DPR RI. Laporan Kunjungan Kerja Spesifik Komisi Vi Dpr Ri Ke Kawasan Industri Millenium Tangerang-Provinsi Banten pada Masa Persidangan I Tahun Sidang 2019 – 2020. 28-30 November 2019. https://www.dpr.go.id/dokakd/dokumen/K6-12-cb667841440eb5bdb3feb8cce4c29019.pdf, diakses pada 18 Juni 2022

a. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 tentang Pengupahan yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya.
b. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) Pasal 11 Ayat (1) menghapus diskriminasi terhadap perempuan di lapangan pekerjaan guna menjamin hak-hak yang sama atas dasar persamaan antara laki-laki dan perempuan.
c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 111 mengenai Diskriminasi dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan. Melalui peraturan tersebut, perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk meningkatkan kapasitas, memeroleh pekerjaan dan jabatan tertentu serta berhak mendapat syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang sama dengan laki-laki.
d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan 6 yang menyebut kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama.
e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah Tangga Pasal 15 menegaskan kewajiban mencegah, memberi perlindungan dan pertolongan kepada korban KDRT menjadi kewajiban setiap orang termasuk perusahaan.
f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (disahkan memasukan faktor kesehatan psikologis dan mental pekerja sebagai bagian kesehatan dan keselamatan kerja.
g. Konvensi ILO Nomor 156 Tahun 1981 tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga mengatur pekerja dengan tanggung jawab keluarga memiliki hak untuk memilih pekerjaan, jaminan sosial, fasilitas pendukung kerja seperti tempat penitipan anak, tambahan keterampilan, cuti karena tanggung jawab tersebut, dan larangan pemutusan hubungan kerja karena cuti tersebut.

h. UU Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi tentang Ras dan Etnis serta UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Peraturan-peraturan tersebut menetapkan prinsip perlindungan dari kekerasan dan pelecehan secara umum dan khusus (dalam konteks khusus); perempuan, disabilitas, pekerja migran, dan anak. Namun, peraturan-peraturan larangan dan sanksi kekerasan dan pelecehan dalam hukum pidana baik hukum pidana umum dan khusus, termasuk pengaturan pidana dalam UU ketenagakerjaan terbatas jenisnya dan cakupannya. KUHP pun mengatur tentang perlindungan pribadi dan kerahasiaan namun masih bersifat umum sehingga tidak cukup memadai untuk mencegah kekerasan dan pelecehan berbasis gender di dunia kerja.[7]

---

[7] ILO. *Urgensi ratifikasi Konvensi ILO 190 Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.* Ilo.org, 29 Juni 2021. Tersedia: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-

Uraian lebih lengkap tentang pengertian tenaga kerja dan dunia kerja terdapat dalam Konvensi ILO Nomor 190 Tahun 2019 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Konvensi 190 memuat norma dan standar tentang dunia kerja, termasuk subyek perlindungannya. yang bebas dari kekerasan dan pelecehan khususnya kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi ini dilengkapi dengan Rekomendasi 206 yang memuat tentang prinsip, cakupan dan langkah pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Hanya saja, Konvensi KILO 190 belum diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja (Pasal 1 angka 1 (b) KILO 190) memberi pengertian istilah "kekerasan dan pelecehan berbasis gender" sebagai tindakan yang ditujukan pada orang karena jenis kelamin atau gender, atau mempengaruhi orang-orang dari jenis kelamin atau gender tertentu secara tidak proporsional.

Menurut Konvensi ILO 190 kekerasan berbasis gender mencakup, antara lain: (1) kekerasan seksual, (2) kekerasan fisik, (3) kekerasan emosional dan psikologis, (4) kekerasan sosial dan ekonomi dan (5) kekerasan yang mencerminkan praktik tradisional yang membahayakan. Kekerasan yang terakhir termasuk sunat perempuan (*female genital mutilation*), perkawinan paksa (*forced or arranged marriage*) dan perkawinan di usia dini (*early marriage*).

Kekerasan berbasis gender di tempat kerja dapat terjadi di antara sesama rekan kerja, oleh atasan kepada bawahan, atau kepada sesama rekan kerja. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan pencegahan yang dilakukan oleh perusahaan dan pemerintah berupa larangan kekerasan berbasis gender beserta sanksinya. Selain itu, diperlukan mekanisme agar peraturan tersebut dapat berjalan efektif. Mekanisme penegakan peraturan meliputi proses pengaduan, perlindungan terhadap pembalasan atau balas dendam, serta perlu adanya dukungan hukum, sosial, medis, dan administrasi.

Kekerasan berbasis gender lebih banyak terjadi kepada perempuan dan anak-anak perempuan daripada laki-laki dan anak laki-laki. Hal ini terjadi karena dipercaya akar masalah dari ketidakadilan gender adalah penyalahgunaan kewenangan (*abuse of power*). Hal ini bermula dari relasi kuasa yang tidak seimbang dari konstruksi gender yang tidak setara antara laki-laki dan perempuan. Namun penting untuk diingat bahwa laki-laki dan anak-anak laki-laki juga bisa menjadi korban kekerasan berbasis gender.

KILO 190 yang disahkan dalam sidang organisasi perburuhan internasional/ILO pada 10 Juni 2019 menyebut dunia kerja dengan cakupan semua sektor pekerjaan, baik swasta maupun publik, baik formal maupun

bangkok/---ilo-jakarta/documents/meetingdocument/wcms_811823.pdf>, diakses pada 18 Mei 2022.

informal, di daerah perkotaan maupun perdesaan. Konvensi ini menekankan perlindungan bagi pekerja terlepas dari status kontrak, orang dalam pelatihan, termasuk pekerja magang, pekerja yang pekerjaannya telah diberhentikan, relawan, pencari kerja dan pelamar kerja, serta individu yang menjalankan wewenang, tugas, atau tanggung jawab sebagai pemberi lapangan kerja (Pasal 2 KILO 190).

Pasal 3 KILO 190 menyebut lokus atau tempat terjadinya kekerasan dan pelecehan mendefinisikan tempat dengan cukup luas. Tempat kerja mencakup tempat kerja, perjalanan menuju dan pulang dari pekerjaan, termasuk hal-hal yang timbul dari pekerjaan. Secara rinci ruang kerja didefinisikan sebagai berikut:

a. Ruang publik dan pribadi yang menjadi bagian dari tempat kerja.
b. Di tempat-tempat di mana pekerja dibayar, beristirahat atau makan, atau menggunakan fasilitas sanitasi, mencuci dan berganti pakaian.
c. Selama perjalanan, pelatihan, acara atau kegiatan sosial yang terkait dengan pekerjaan.
d. Melalui komunikasi terkait pekerjaan, termasuk yang dimungkinkan oleh teknologi informasi dan komunikasi
e. Diakomodasi yang disediakan perusahaan, dan
f. Saat bepergian ke dan dari tempat kerja.

3. Perkembangan Isu Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender

Perlawanan terhadap kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja seusia dengan gerakan buruh mempersoalkan usia kerja, pekerjaan layak dan aman. Mulanya gerakan pembebasan perempuan menuntut hak politik. Diikuti dengan tuntutan kesempatan yang adil dan setara di ranah publik bagi perempuan. Akhirnya gerakan perempuan menguat pada persoalan tuntutan kebebasan berekspresi.[8] Di Abad 21 gerakan perempuan kembali mencuat dengan mempersoalkan ruang aman bagi perempuan di tempat kerja ketika Organisasi Perburuhan Internasional (ILO/*International Labour Organization*) mengesahkan Konvensi Nomor 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja, pada 25 Juni 2019.

Di Indonesia, respons terhadap isu kekerasan dan pelecehan berbasis gender di tempat kerja dapat dilacak sejak 2014. Hal tersebut ditandai dengan pembentukan 'departemen perempuan' dalam struktur serikat buruh,[9] aliansi komite perempuan yang tergabung dalam federasi global, demonstrasi menuntut pemenuhan hak dasar perempuan dan perayaan hari perempuan

---

[8] Eksplorasi gerakan perempuan dapat dilihat dalam Sara M. Evans, Deirdre Hogan. *Pembebasan Perempuan: Feminisme, Revolusi Kelas dan Anarkisme*. 2020. Yogyakarta. Pustaka Osiris

[9] Syarif Arifin. Perempuan dan Serikat Buruh. Tersedia: https://majalahsedane.org/perempuan-dan-serikat-buruh/, diakses pada 17 Juni 2022.

internasional[10] serta riset-riset mengenai kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Pada 2014, Komite Perempuan IndustriAll mengeluarkan hasil survei mengenai hak maternitas buruh perempuan di tempat kerja. Survei yang dilakukan kepada 451 orang buruh perempuan yang merupakan anggota 10 afiliasi IndustriAll di Indonesia yang bekerja di sektor Kimia, Energi, Pertambangan, Logam, Metal, Garmen, Tekstil, Sepatu, Semen dan Kertas. Penelitian tersebut dilakukan di 65 perusahaan yang berasal dari negara anggota OECD yaitu Jepang, Amerika Serikat, Jerman, Korea Selatan, Tiongkok, Swiss dan perusahaan milik negara. Perusahaan-perusahaan tersebut berlokasi di DKI Jakarta, Bogor, Tangerang, Bekasi, dan sekitarnya. Survei menemukan bahwa hak cuti haid dan cuti hamil sulit diperoleh oleh buruh perempuan karena harus menempuh prosedur yang menyulitkan. Tidak sedikit prosedur tersebut melecehkan perempuan karena harus memeriksa perempuan haid.[11]

Pada 2016, FBLP (Federasi Buruh Lintas Pabrik)[12] mengeluarkan film berdurasi 22 menit dengan judul Angka Jadi Suara. Film tersebut mengisahkan praktik kekerasan dan pelecehan terhadap buruh perempuan di pabrik garmen yang beroperasi di KBN Cakung Jakarta Utara. Film tersebut disarikan dari peristiwa yang dialami oleh 25 perempuan di 15 pabrik garmen.

Pada 2017, organisasi Perempuan Mahardika mengeluarkan hasil survei tentang kekerasan dan pelecehan terhadap buruh perempuan di pabrik yang beroperasi di KBN Cakung, Jakarta Utara. Survei dilakukan kepada 773 buruh dari 45 pabrik. Survei tersebut menemukan dua bentuk pelecehan seksual dan pengabaian atas hak-hak maternitas, yaitu 50 persen buruh perempuan merasa takut dan khawatir saat mengetahui dirinya hamil, sehingga harus menyembunyikan kehamilan. Kehamilan buruh perempuan dapat berakibat pada kehilangan pekerjaan.[13]

Di aras lain serika-serikat buruh tingkat nasional mendesak agar para pengusaha mencantumkan klausul pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual berbasis gender dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama).[14] Sedangkan

---

[10] Protes dan Perayaan: Hari Perempuan 2018 di Berbagai Negara. Tersedia: https://majalahsedane.org/protes-dan-perayaan-hari-perempuan-2018-di-berbagai-negara/, diakses pada 17 Juni 2022.

[11] Komite Perempuan IndustriAll. *Laporan Hasil Survey Perlindungan Maternitas dan Hak-Hak Reproduksi Buruh Perempuan pada 10 Afiliasi Industriall Di Indonesia*. Tersedia: https://industriallindah.files.wordpress.com/2014/11/ringkasan-hasil-survey_2014.pdf, diakses pada 17 Juni 2o22.

[12] Pada kongres November 2020, FBLP mengubah nama menjadi FSBPI (Federasi Serikat Buruh Persatuan Indonesia).

[13] Perempuan Mahardika. *Penelitian Kekerasan Berbasis Gender pada Buruh Garmen Perempuan*. Tersedia: https://mahardhika.org/penelitian-kekerasan-berbasis-gender-pada-buruh-garmen-perempuan-2017/, diakses pada 17 Juni 2022.

[14] *Perlindungan Maternitas dan GBV di PKB.* 30 September 2021. Tersedia: https://spn.or.id/perlindungan-maternitas-dan-gbv-di-pkb/, diakses pada 17 Juni 2022;

FBLP dan Perempuan Mahardika berasil mendesak PT KBN Cakung membuat plang "Bebas Pelecehan Seksual".[15]

FSB GARTEKS Kembali Targetkan Agenda GBV Masuk Kesepakatan PKB Perusahaan. 19 September 2021. Tersedia: https://www.fsbgarteks.org/berita/fsb-garteks-kembali-targetkan-agenda-gbv-masuk-kesepakatan-pkb-perusahaan, diakses pada 17 Juni 2022.

[15] *KBN Resmi Menjadi "Wilayah Bebas Tindak Pelecehan Seksual*". Senin, 28 November 2016. Tersedia: http://kbn.co.id/article/kbn-resmi-menjadi-wilayah-bebas-tindak-pelecehan-seksual-NDM0MA==, diakses pada 17 Juni 2022.

III
Temuan Penelitian

1. Profil Pabrik di Wilayah Penelitian

Riset kekerasan dan pelecehan berbasis gender ini dilaksanakan di dua belas pabrik yang tersebar di sembilan kota dan kabupaten yang berada lima provinsi, yaitu Grobogan, Brebes dan Semarang di Jawa Tengah; Sleman di Yogyakarta; Subang, Majalengka dan Bogor di Jawa Barat; KBN Cakung di DKI Jakarta; dan Serang di Banten.

Pabrik-pabrik di Jakarta, Bogor, Serang, Semarang, dan Sleman merupakan pabrik yang beroperasi sebelum 2010. Pabrik-pabrik tersebut dapat dikategorikan sebagai pabrik yang beroperasi di wilayah lama. Sedangkan pabrik yang beroperasi di Subang, Majalengka dan Grobogan termasuk pabrik yang beroperasi di wilayah baru.

Pabrik-pabrik dalam penelitian merupakan pembuat pakaian jadi untuk keperluan sehari-hari dan olahraga. Jenis pakaian jadi yang diproduksi di antaranya celana, kaos oblong, jaket, pakaian dalam, kaos kaki, tas, kemeja, gaun, dompet, sepatu dan sarung tangan golf beserta tasnya. Barang-barang tersebut dibuat berdasarkan pesanan dari merek tertentu untuk dipasarkan di Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. Ada pula yang dipasarkan di Indonesia.

Pabrik-pabrik tersebut tergabung dalam satu induk perusahaan besar yang menguasai beberapa pabrik lainnya. Selain itu, pabrik-pabrik tersebut pun tercatat dalam *list of supplier* pemilik merek.

Dari semua pabrik, merek yang paling banyak sebarannya adalah Adidas yang dibuat di lima pabrik. Kemudian Nike, Reebok, H&M, TNF, Under Armour, Mizuno, dan Fanatics, masing-masing dibuat di dua pabrik. Merek-merek lain, seperti GAP, Eastpack dibuat di satu pabrik.

Tabel
Pabrik, Jenis Produksi dan Merek

No	Nama Pabrik	Kategori Wilayah	Induk Perusahaan	Produksi	Merek/Brands
1	PT Semarang Garment, Jateng	Lama	Kukdong Group, Korea Selatan	T Shirt, Jaket, Sport	Fanatics, H&M, Colombia Sport, Nike, V.F dan HEMA
2	PT Eagle Nice Indonesia, Banten	Lama	Eagle Nice International Holdings Limited, Hong Kong	Jaket, Sport	Nike, New Balance, TNF

3	PT Kahoindah Citra Garment, Jakarta	Lama	Hojeon, Korea Selatan	Jaket, Sport, Celana	Under Armor, GAP, Fanatics
4	PT Narawata Makmur, Jakarta	Lama	Narawata, Indonesia.	T Shirt, Jaket, Sport	Specs. Reebok, Volcom
5	PT Ricky Putra Globalindo, Jabar	Lama	Ricky Putra Globalindo, Indonesia	T Shirt, Pakaian dalam	GT Man, GT Ladies, Ricsony, GT Man Kid, GT Kid dan GT Man Sport.
6	PT Taitat Putra Rejeki, Jabar	Lama	Ricky Putra Globalindo, Indonesia	Kaos kaki	GT Man, Reebok. Converse, Lotto, Adidas
7	PT Pungkook Indonesia One, Jabar	Baru	Pungkook Coporation Korea Selatan	Tas	Adidas, TNF, Eastpask, dan Camelbak
8	PT Visionland Global Apparel	Baru	Visionland Korea Selatan	Kemeja dan dress	H&M, Express, Calvin Klien, Tom Taylor, Talbott, serta N & ND
9	PT Pungkook Indonesia One	Baru	Pungkook Coporation Korea Selatan	Tas dan dompet	Michael kors
10	PT Bintang Indokarya Gemilang	Baru	Panarub Group Indonesia	Sepatu	Adidas
11	PT Lezax Nesia Jaya	Lama	Lezax Corporation Jepang	Sarung tangan golf dan tas	Adidas, Mizuno
12	PT Eagle Glove Indonesia	Lama	Eagle Glove, Jepang	Sarung tangan golf dan tas	Adidas, Puma, Under Armour, Mizuno, Bridgestone, Callaway, Dunlop, Zero Friction

Jumlah buruh yang dipekerjakan bervariasi dari 53 orang hingga 11 ribu orang. Rata-rata yang dipekerjakan adalah perempuan.

Tabel
Jumlah Buruh Per Pabrik

No	Nama Pabrik :	Total Buruh	Perempuan
1	PT Semarang Garment, Jateng	3600	3240
2	PT Eagle Nice Indonesia, Banten	2000	1800

3	PT Kahoindah Citra Garment, Jakarta	3000	2700
4	PT Narawata Makmur, Jakarta	133	78
5	PT Ricky Putra Globalindo, Jabar	353	323
6	PT Taitat Putra Rejeki, Jabar	53	42
7	PT Pungkook Indonesia One, Jabar	2300	2050
8	PT Visionland Global Apparel ,	2750	1925
9	PT Pungkook Indonesia One	11000	6000
10	PT Bintang Indokarya Gemilang	6000	4800
11	PT Lezax Nesia Jaya	200	-
12	PT Eagle Glove Indonesia	950	750

Dari 12 pabrik, seluruhnya telah berdiri serikat buruh; 7 pabrik telah memiliki PKB (Perjanjian Kerja Bersama), 5 pabrik lainnya masih menggunakan PP (Peraturan Perusahaan). Dari seluruh PKB, lima pabrik tidak memiliki kebijakan khusus yang melarang kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan di tempat kerja.

No	Nama Pabrik	Serikat Buruh	Peraturan
1	PT Semarang Garment, Jateng	SPTSK-SPSI	PKB
2	PT Eagle Nice Indonesia, Banten	SPN	PKB
3	PT Kahoindah Citra Garment, Jakarta	SPN, Sebumi, Garteks, SPTP	PKB
4	PT Narawata Makmur, Jakarta	SPN	PKB
5	PT Ricky Putra Globalindo, Jabar	SPN dan Garteks	PKB
6	PT Taitat Putra Rejeki, Jabar	SPN	PKB
7	PT Pungkook Indonesia One, Jabar	SPN, FSPMI dan SP PION	PP
8	PT Visionland Global Apparel	SPN, SPSI dan SPTP	PP
9	PT Pungkook Indonesia One, Grobogan	SP PION dan PUBG	PP
10	PT Bintang Indokarya Gemilang	SPN, SPSI dan Sebumi	PP
11	PT Lezax Nesia Jaya	SPN	PP
12	PT Eagle Glove Indonesia	SPN	PKB

Secara umum, perusahaan mencantumkan tentang larangan melakukan kekerasan dan pelecehan seksual dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan sebagai bentuk kepatuhan teradap kode etik pemilik merek atau karena mendapat tekanan dari serikat buruh tingkat pabrik. PKB dan PP tersebut kemudian disebarluaskan kepada para pekerja. Dalam peraturan PKB dan PP tercantum mengenai mekanisme pengaduan dan penyelesaian masalah yang merujuk pada peraturan perundangan di tingkat nasional. Mekanisme penyelesaian kasus bersifat berjenjang dari bipartit, mediasi hingga pengadilan hubungan industrial, yang diperantarai oleh serikat buruh. Ada pula pabrik yang menyediakan *call center* atau kotak

saran yang dikelola oleh manajemen pabrik atau bidang *complaint* yang mewakili *brand* di pabrik.

A. PT Kahoindah Citragarment I

PT Kahoindah Citragarment 1 merupakan pabrik pembuat pakaian jadi asal Korea Selatan, yang beroperasi di KBN Cakung Jakarta Utara. Mulai beroperasi pada 1991. PT Kahoindah Cakung memproduksi pakaian dengan merek Under Armor, GAP, VF Corporation dan Fanatics. Buruh yang bekerja sebanyak 3000 orang, dengan 2700 perempuan. Rata-rata buruh berusia 32 tahun. Rata-rata buruh berasal Jawa Tengah, Sumatera Barat, Sulawesi Selatan dan Tangerang Banten. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui keluarga, pekerja lainnya dan teman. Mereka mengajukan lamaran langsung ke perusahaan. Ada pula buruh yang dipindahkan dari PT Kahoindah Citra Garment 2 Bekasi Jawa Barat.[16]

PT Kahoindah Citra Garment 2 Bekasi Jawa Barat mulai operasi pada 2006 dan tutup pada Oktober 2018. Lebih dari 80 persen dari 2600-an buruhnya dipecat dan sisanya dipindahkan ke Kahoindah Citragarment 1 di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung.[17] Perusahaan pun memindahkan mesin dan bahan baku produksi ke KBN Cakung dan ke perusahaan baru yang dibangun di Garut Jawa Barat, PT Hoga Reksa Garment.

Saat ini di PT Kahoindah Citragarment 1 Cakung terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di dalam perusahaan terdapat empat serikat buruh, yaitu PSP SPN, Sebumi, SPTP, dan PK FSB Garteks KSBSI. Di dalam PKB terdapat peraturan yang melarang kekerasan terhadap perempuan.

Saat pandemi korona para buruh bekerja normal. Perusahaan tidak menyediakan tes reaksi Covid-19, tapi menyediakan alat-alat protokol kesehatan. Namun tidak menyediakan tambahan gizi atau multivitamin.[18]

PT Kahoindah 1 memiliki 31 lini produksi dengan kapasitas produksi 270 ribu *pieces* pakaian jadi per bulan. PT Kahoindah tercatat sebagai *supplier list* Under Armour dan Adidas.[19] Setiap hari para buruh diminta untuk menyelesaikan target pekerjaan antara 400 hingga 10.000 *pieces*. Tidak ada

---

[16] Syarif Arifin. *Robotisasi, Generasi Buruh Kontrak dan Pencabutan 'Order' Nike dari Indonesia?*. Majalah Sedane Online, 2 September 2018. Tersedia: https://majalahsedane.org/robotisasi-generasi-buruh-kontrak-dan-pencabutan-order-nike-dari-indonesia/, diakses pada 9 Maret 2020.

[17] WRC. *WRC Factory Investigation: PT Kahoindah Citragarment Tambun-Bekasi*. 2019. Tersedia: https://www.workersrights.org/factory-investigation/pt-kahoindah-citragarment-tambun-bekasi/, diakses pada 9 Maret 2022.

[18] Hasil survei Januari 2021.

[19] Under Armour. *Supplier List Disclosure July 2018*. Tersedia: https://about.underarmour.com/sites/default/files/2018-11/July_2018_Supplier_List_Disclosure_0.pdf, diakses pada 9 Maret 2022; *Adidas supplier list (Januari 2012)*, https://www.yumpu.com/it/document/read/2548330/global-supplier-factory-list-01-january-2012-adidas-group, diakses pada 10 Maret 2022.

penambahan bonus jika buruh mampu menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu.[20]

PT Kahoindah 1 merupakan mitra Better Work Indonesia-International Labour Organisation (BWI-ILO). Melalui kemitraan tersebut, manajemen PT Kahoindah mendapat asistensi teknis untuk meningkatkan kapasitasnya agar dapat mematuhi peraturan perundangan di Indonesia.

Induk usaha PT Kahoindah Citragarment adalah Hojeon, produsen garmen asal Korea Selatan. Selain PT Kahoindah, pabrik milik Group Hojeon lainnya yang beroperasi di Indonesia adalah PT Daehwa Leather Lestari di Cikarang, PT Yongjin Javasuka I, II, III di Sukabumi dan PT Hoga Reksa Garment di Garut. Ada pula pabrik lainnya di Vietnam dengan nama Viet Thanh Garment.

Group Hojeon telah bermitra dengan berbagai merek internasional, seperti Under Armour, The North Face, Adidas, Athleta, Oakley, Majestic, Vf, Swix, Kjus, Fanatics, Louis Castel Paris, Berghaus, Bauer, Salomon, Ulvine. Pesanan-pesanan itu disebar ke pabrik-pabrik anak usaha Hojeon.

B. PT Semarang Garment

PT Semarang Garment adalah pabrik pembuat pakaian olahraga asal Korea Selatan, yang beroperasi di Bergas Semarang. PT Semarang Garment mulai beroperasi pada 2003. PT Semarang Garment memproduksi pakaian dengan merek Nike, Adidas, Fanatics, Amazon, H&M, Colombia Sport, VF, Wrap, One jeans wear group (ojg), Forever21, HEMA, Under Armour dan Walmart. PT Semarang Garment memiliki 9 gedung produksi dengan 47 lini produksi. Kapasitas produksinya mencapai 1 juta *pieces* per bulan.[21]

Sebanyak 3600 orang bekerja PT Semarang Garment dengan 3240 adalah perempuan. Rata-rata buruh berusia 29 tahun. Rata-rata buruh berasal dari wilayah sekitar pabrik. Mereka menerima informasi lowongan dari iklan, keluarga, teman pekerja lain dan dari pemerintah lokal atau karang taruna. Rata-rata buruh melamar secara langsung. Ada pula yang mengajukan lamaran melalui pemerintah lokal. Ketika bekerja para buruh harus menyelesaikan target antara 1120 hingga 15000 *pieces* per hari. Untuk level operator tidak ada pendapatan tambahan atau bonus ketika target tercapai kecuali untuk jabatan *leader* atau mandor.[22]

Para buruh tergabung dalam PUK TSK SPSI. Saat ini di PT Semarang Garment terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Peraturan tentang larangan melakukan kekerasan terhadap perempuan terdapat dalam PKB.

---

[20] Hasil survei Januari 2021.
[21] Informasi dasar tentang PT Semarang Garment dapat dilihat di sini: http://www.kd.co.kr/page/majorhistory, diakses pada 9 Maret 2022.
[22] Hasil survei Januari 2021.

Peraturan tersebut disosialisasikan kepada buruh melalui training dan pembagian buku PKB.

Selama Covid-19 buruh bekerja normal dan tidak mendapat tes reaksi Covid-19. Perusahaan hanya menyediakan peralatan protokol kesehatan.[23] PT Semarang Garmen adalah mitra Better Work Indonesia.

Induk usaha PT Semarang Garment, Kukdong Grup, berkedudukan di Korea Selatan. Selain PT Semarang Garment, Kukdong Grup juga memiliki anak usaha lain yaitu PT Batang Apparel Indonesia di Batang Jawa Tengah. PT Batang Apparel merupakan kelanjutan PT Kukdong Internasional Bekasi, yang ditutup pada Maret 2019.[24] PT Semarang Garment tercatat dalam *list of supplier* Nike, H&M dan Adidas.[25] Anak usaha Kukdong lainnya dioperasikan di Meksiko.

Menurut laman H&M, produk-produk dari Kukdong dialihdayakan pula ke PT Leen Indochacon Utama Bekasi, ke PT Warna Alam Mandiri Bogor, PT Berkah Karya Jaya Sentosa Semarang.[26]

C. PT Eagle Nice Indonesia

PT Eagle Nice Indonesia adalah perusahaan pembuat sepatu olahraga asal Hong Kong, yang beroperasi sejak 2010 di Serang Banten. PT Eagle Nice memproduksi sepatu pesanan Adidas, Nike, Fila, Polo, The North Face, Kappa, LuluLemon dan New Balance. Jumlah buruhnya 2000 orang dengan 1800 perempuan. Rata-rata berumur 27 tahun.[27]

Rata-rata buruh berasal dari wilayah sekitar pabrik. Mereka mendapat informasi tentang lowongan kerja dari keluarga, pekerja lainnya dan teman. Tidak semua buruh melamar kerja secara langsung, ada pula yang 'menitipkan lamaran' melalui pemerintah lokal atau karang taruna. Dalam proses mengajukan lamaran tersebut terdapat beberapa buruh yang membayar agar diterima bekerja. Setiap hari para buruh harus menyelesaikan target pekerjaan

---

[23] Hasil survei Januari 2021.
[24] Syarif Arifin. *Robotisasi, Generasi Buruh Kontrak dan Pencabutan 'Order' Nike dari Indonesia?*. Majalah Sedane, 25 September 2018. Tersedia: https://majalahsedane.org/robotisasi-generasi-buruh-kontrak-dan-pencabutan-order-nike-dari-indonesia/, diakses pada 9 Maret 2022; Nike. *Manufacturing Map*. Februari 2022. Tersedia: https://manufacturingmap.nikeinc.com/#, 9 Maret 2022; Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.
[25] Supply chain. Februari 2022. Tersedia. https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/, diakses pada 10 Maret 2022;
[26] Supply chain. Februari 2022. Tersedia. https://hmgroup.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/, diakses pada 10 Maret 2022.
[27] Informasi tentang Eagle Nice diunduh dari laman ini: http://www.eaglenice.com.hk/en/, diakses pada 10 Maret 2022.

antara 144 *pieces* hingga 600 *pieces*. Tidak ada tambahan bonus ketika target tercapai kecuali untuk mandor atau leader.[28]

PT Eagle Nice Indonesia tercatat dalam *supplier list* Nike 2022.[29]

Holding PT Eagle Nice, Eagle Nice International Holdings Limited, yang berkedudukan di Hongkong. Selain di Serang Banten, Eagle Nice mengoperasikan pabriknya di Kabupaten Bandung, lima pabrik di China dan satu pabrik di Vietnam. Sebagian besar saham Eagle Nice Grup dikuasai oleh Yue Yuen Industrial.[30]

Di PT Eagle Nice berlaku Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Saat ini terdapat dua serikat buruh yaitu PSP SPN Eagle Nice dan PK Eagle Nice FSB Garteks KSBSI. Para buruh menyebutkan bahwa di dalam PKB terdapat larangan mengenai kekerasan terhadap buruh perempuan.[31]

Saat Covid-19, para buruh bekerja normal. Rata-rata buruh mengatakan bahwa mereka mendapatkan tes reaksi Covid-19 dari perusahaan. Perusahaan menyediakan alat-alat protokol kesehatan. Perusahaan pun memberikan tambahan gizi atau multivitamin.[32]

D. PT Narawata Makmur

PT Narawata Makmur adalah produsen sepatu olahraga di KBN Cakung. Perusahaan ini mulai beroperasi pada 1989. Selain memproduksi merek Adidas, pabrik Narawata mengerjakan pesanan untuk Polo Ralph Lauren, Specs, Volcom dan Reebok. PT Narawata tercatat dalam *supplier list* sebagai tier-1 Adidas.[33]

Sebelum beroperasi ke KBN Cakung, PT Narawata berlokasi di daerah Pluit, Jakarta Utara. Perpindahan tersebut sebagai hasil desakan dari Adidas yang menyaratkan bahwa para pemasok Adidas harus beroperasi di kawasan industri. Pemindahan operasi produksi kebutuhan mengakses fasilitas pembebasan pajak dari pemerintah dalam melakukan aktivitas ekspor-impor.

Jumlah buruh PT Narawata 133 orang, dengan 78 perempuan. Rata-rata buruh berusia 39 tahun. Serikat yang ada adalah PSP SPN dengan anggota berjumlah 97 orang. Terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

---

[28] Hasil survei April 2021.
[29] Nike. *Manufacturing Map*. Februari 2022. Tersedia: https://manufacturingmap.nikeinc.com/# diakses pada 9 Maret 2022; *Adidas supplier list (Januari 2012)*, https://www.yumpu.com/it/document/read/2548330/global-supplier-factory-list-01-january-2012-adidas-group, diakses pada 10 Maret 2022.
[30] Eagle Nice. *About Us*. Tersedia: http://www.eaglenice.com.hk/en/history.php, diakses pada 10 Maret 2022.
[31] Hasil survei April 2021.
[32] Ibid.
[33] Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.

E. PT Ricky Putra Globalindo

PT Ricky Putra Globalindo merupakan perusahaan produsen pakaian dalam dan kaos di Bogor Jawa Barat. Ricky Putra Globalindo beroperasi sejak 1987 dengan nama Ricky Putra Garmindo. Pada 1996 berubah menjadi Ricky Putra Globalindo dan menjadi perusahaan terbuka di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya.[34]

Merek yang diproduksi oleh Ricky Putra Globalindo (RPG) adalah Ricky, GT Man, GT Ladies, Ricsony, GT Man Kid, GT Kid and GTman Sport. Merek tersebut dipasarkan di dalam negeri. Untuk menjangkau pasar internasional, PT RPG memproduksi merek Transformers, Pokemon, Barbie dan Despicable Me. PT RPG pun mengerjakan produk-produk pesanan merek Uniqlo, Fruit of the Loom dan Adidas. Ricky Putra Globalindo tercatat dalam *list of supplier* Adidas 2012 tapi tidak muncul lagi dalam daftar 2019 maupun 2022.[35]

PT Ricky Putra Globalindo mempekerjakan sebanyak 3.857 buruh (buruh tetap dan kontrak). Rata-rata usia buruh 44 tahun berasal dari sekitar Jawa Barat dan Jawa Tengah. Sangat sedikit orang yang berasal dari sekiar pabrik. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui iklan, jaringan keluarga dan teman yang telah bekerja di pabrik. Semuanya melamar langsung ke pabrik. Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan lusinan. Kisarannya antara 180 hingga 390 lusin.

Telah ada dua serikat buruh, yaitu PSP SPN dan PK FSB Garteks KSBSI. Perusahan pun telah memiliki PKB yang di dalamnya mencantumkan tentang larangan kekerasan terhadap perempuan. PKB tersebut dibagikan serta disosialisasikan melalui majalah dinding dan pendidikan dari serikat buruh dan manajemen.

RPG memiliki empat belas anak perusahaan, yaitu PT Ricky Tekstil Indonesia, PT Ricky Garment Exportindo, PT RT Mahkota Globalindo. Ada pula usaha lain yang bergerak di bidang restoran yaitu PT Ricky Citra Rasa. Pabrik-pabrik tersebut tersebar di Bogor dan Bandung Jawa Barat. Pada Juli 2014, PT RPG mendirikan anak perusahaan di Vietnam dengan nama Ricky Putra Globalindo Vietnam.

Pada saat Covid-19 buruh bekerja normal. Perusahaan melakukan tes reaksi Covid-19 dan menyediakan alat-alat protokol kesehatan. Tapi tidak menyediakan penambahan multivitamin atau tambahan gizi.[36]

---

[34] Informasi dasar tentang RPG dan Taitat diunduh dari laman ini: http://www.rpg.co.id/; http://www.tpr.co.id/index.html, diakses pada 10 Maret 2022.
[35] *Adidas supplier list (Januari 2012).* https://www.yumpu.com/it/document/read/2548330/global-supplier-factory-list-01-january-2012-adidas-group, diakses pada 10 Maret 2022.
[36] Hasil survei Januari 2021.

F. PT Taitat Putra Rejeki

PT Taitat Putra Rejeki merupakan perusahaan pembuat kaos kaki, yang beroperasi sejak 1995 di Bogor Jawa Barat. PT Taitat mampu membuat 38.000 lusin kaos kaki per bulan dengan merek GT Man, Reebok, Converse, Lotto, Adidas. PT Taitat mempekerjakan lebih dari 200 orang. Laporan tahunan PT RPG menyebut PT TPR adalah afiliasi PT RPG (Ricky Putra Globalindo).[37]

PT Taitat terdaftar dalam *list of supplier* Nike dan Adidas.[38]

Rata-rata buruh berumur 39 tahun berasal dari Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jakarta. Sedikit sekali buruh yang berasal dari daerah sekitar pabrik. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga dan teman. Semuanya melamar langsung ke pabrik.[39]

Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan lusinan. Kisarannya antara 65 hingga 170 lusin dan cenderung bertambah. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SPN. Perusahan pun telah menandatangani PKB yang di dalamnya mencantuman tentang larangan kekerasan terhadap perempuan. PKB tersebut dibagikan serta disosialisasikan melalui kegiatan pendidikan.[40]

Pada saat Covid-19 buruh bekerja normal. Perusahaan tidak membiayai tes reaksi Covid-19, alat-alat protokol kesehatan dan tidak penambahan multivitamin atau tambahan gizi.[41]

G. PT Eagle Glove Indonesia

PT Eagle Glove Indonesia, mulanya bernama PT Seung Il Bintang Mitra. Mulai beroperasi pada 1994 di Sleman Yogyakarta. Dua tahun berikutnya, PT Seung Il membuka pabrik dengan nama PT Java Globe sebagai joint venture dengan Kenny Corporation, Jepang. Tahun 2001 nama Java Globe diubah menjadi PT Eagle Gloves Indonesia.[42]

PT Eagle Gloves memproduksi sarung tangan golf, baseball, pesepeda dan peralatan berkuda. PT Eagle Glove melayani produksi untuk Adidas,

---

[37] PT Taitat Putra Rejeki. *Company*. http://www.tpr.co.id/index.html, diakses pada 10 Maret 2022.
[38] Nike. *Manufacturing Map*. Februari 2022. Tersedia: https://manufacturingmap.nikeinc.com/# diakses pada 9 Maret 2022; Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.
[39] Hasil survei Januari 2021.
[40] Ibid.
[41] Ibid.
[42] Informasi dasar tentang Eagle Glove diunduh disini: https://www.egi.co.id/, diakses pada 10 Maret 2022.

Puma, Under Armour, Mizuno, Bridgestone, Callaway, Dunlop dan Zero Friction. PT Eagle Glove tercatat dalam *supplier list* Adidas, sebagai tier-1.[43]

Bahan baku produksi sebagian besar impor dari Korea, Jepang, Inggris dan beberapa negara lain. Jumlah buruh PT Eagle Gloves 950 orang dengan status tetap 700 orang, sisanya kontrak. Sebanyak 750 adalah buruh perempuan. Rata-rata buruh berumur 30 tahun berasal dari daerah sekitar pabrik.

Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga, pekerja dan teman. Semuanya melamar langsung ke pabrik. Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan *pieces*. Kisarannya antara 360 hingga 768 *pieces*. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SPN. Perusahaan pun telah menandatangani PKB yang di dalamnya mencantumkan tentang larangan kekerasan terhadap perempuan. PKB tersebut dibagikan serta disosialisasikan. Pada saat Covid-19 produksi terus berjalan tapi dengan melakukan gilir kerja. Perusahaan tidak membiayai tes reaksi Covid-19 dan alat-alat protokol kesehatan. Tapi, menyediakan penambahan multivitamin atau tambahan gizi.[44]

Dari total produksi, sebanyak 25 persen dipasarkan di Amerika Serikat, 25 persen ke Korea Selatan, 20 persen ke Jepang, ke Jerman 10 persen, ke Inggris 10 persen, Australia 5 persen, dan sisanya ke India, Taiwan, Singapura dan negara Asia lainnya.

Dengan bangunan milik sendiri, Eagle Gloves merupakan salah satu perusahaan dengan status kawasan berikat di bawah pengawasan bea cukai Yogyakarta. Dengan fasilitas tersebut berarti Eagle Glove tidak dikenai bea cukai, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah dan penangguhan bea masuk.

Pada 2009, Eagle Glove mendapat penghargaan Zero Accident dari Kementerian Ketenagakerjaan. Tahun 2011 PT Eagle Glove menerima Penghargaan Bipartit dari kementerian yang sama.

H. PT Lezax Nesia Jaya

PT Lezax Nesia Jaya (LNJ) merupakan perusahaan pembuat sarung tangan golf, *caddy bag* golf dan baseball asal Jepang. Mulai beroperasi pada 1998 di Sleman Yogyakarta dengan mempekerjakan 200 orang.[45] Rata-rata buruh berumur 35 tahun berasal dari sekitar Yogyakarta dan Jawa Tengah.

---

[43] Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.
[44] Hasil survei April 2021.
[45] Informasi dasar tentang Lezax Nesia diunduh di sini: https://jp-lezax.com/overview/profile.html, diakses pada 10 Maret 2022.

Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui iklan, jaringan keluarga dan teman yang telah bekerja di pabrik. Semuanya melamar langsung ke pabrik.[46]

Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan lusinan. Kisarannya antara 600 hingga 2400 lusin. Perusahan belum memiliki PKB. Tidak diketahui bagaimana PP disampaikan kepada buruh. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SPN.[47]

PT LNJ melayani produksi untuk merek Volkswage, Lynx, Popeye, Adidas dan Mizuno. PT LNJ dalam *list of supplier* Mizuno dan Adidas 2012 tapi tidak muncul lagi dalam supplier list 2019 dan 2022 dan.[48]

Untuk produksi, Lezax Nesia mendapat bahan baku dari Jepang, Korea Selatan dan Cina. Produk Lezax Nesia dipasarkan ke Jepang (95 persen). Sisanya dipasarkan ke Korea Selatan, Thailand, Amerika Serikat dan India.

PT LNJ memiliki dua gedung untuk melakukan proses produksinya, yaitu gedung pertama, sebagai tempat atau pabrik produksi mulai dari *cutting* (pemotongan), PSP (persiapan) dan *sewing* (penjahitan). Gedung pertama terletak di Sendangtirto, Berbah, Kabupaten Sleman, D.I Yogyakarta. Sementara gedung kedua sebagai tempat atau kantor pusat yang mengerjakan bagian *packing* dan gudang. Gedung kedua terletak di Pakualaman, Yogyakarta.

PT Lezax Nesia Jaya merupakan anak usaha dari Lezax Corporation Limited Jepang. Pabrik lainnya beroperasi di Jepang.

Pada masa Covid-19 periode 2020, buruh mengalami gilir kerja. Perusahaan tidak memberikan melakukan tes reaksi Covid-19 dan tidak menyediakan penambahan multivitamin atau tambahan gizi. Perusahaan memberikan dan menyediakan alat-alat protokol kesehatan.[49]

Selama pandemi Covid-19, Lezax Nesia Jaya diperbolehkan beroperasi 100 persen. Berdasarkan Instruksi Mendagri Nomor 34 Tahun 2021 selama PPKM Darurat manufaktur hanya diperbolehkan beroperasi 50 persen untuk pabrikan dan 10 persen untuk perkantoran.[50]

---

[46] Hasil survei April 2021.
[47] Ibid.
[48] *Adidas supplier list (Januari 2012).* https://www.yumpu.com/it/document/read/2548330/global-supplier-factory-list-01-january-2012-adidas-group, diakses pada 10 Maret 2022.
[49] Op. Cit.
[50] Fatah Hidayat Sidiq. *DIY usul perusahaan penerap WFO 100% ditambah.* Alinea.id, 21 Agustus 2021. Tersedia: (https://www.alinea.id/bisnis/diy-usul-perusahaan-penerap-wfo-100-ditambah-b2c7W95Tk), diakses pada 8 Maret 2022.

Lezax Nesia, satu dari perusahaan yang mendapat fasilitas Kemudahan Impor Tujuan Ekspor (KITE). Dengan fasilitas tersebut, Lezax Nesia dapat mengimpor barang dan bahan baku tanpa pengenaan bea masuk, pajak pertambahan nilai (PPN) dan pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM).[51]

Lezax Nesia memaklunkan sebagian produksinya ke CV Manggala Glove. Model CMT (Cut, Make, Trim) ke CV Manggala berupa penyerahan bahan baku untuk kegiatan *cutting*, *sewing*, *finishing* dan *packing*.

I. PT Visionland Global Apparel

PT Visionland Global Apparel (VGA) perusahaan pembuat pakaian jadi cabang dari Visionland Korea Selatan. Induk usaha Visionland Global Apparel adalah Visionland Corporation di Korea Selatan. Pabrik yang dioperasikan oleh Visionland terdapat pula di Shanghai China dan Bangladesh.

PT VGA dibuka di Majalengka pada 2016. PT VGA membuat pesanan untuk H&M, Express, Calvin Klein, Tom Taylor, Talbott, N & ND dengan mempekerjakan sebanyak 2750 buruh dengan 1925 adalah perempuan. Visionland tercatat sebagai *list of supplier* H&M dan mengalihkan sebagian produknya ke PT Bangun Usaha Maju Bogor.[52]

Visionland masuk ke Indonesia pada 2007 dengan nama Visionland Indonesia di KBN Cakung, kemudian membuka pabrik baru di Semarang pada 2008. Pabrik di Majalengka adalah pindahan dari KBN Cakung Jakarta.

Rata-rata buruh berumur 21 tahun berasal dari sekitar Majalengka. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga dan teman. Rata-rata buruh melamar secara langsung. Ada pula yang melamar melalui yayasan dan membayar agar diterima bekerja. Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan *pieces*. Kisarannya antara 500 *pieces* per hari dan cenderung bertambah naik. Jika target tercapai level *leader* akan mendapat bonus. Sedangkan level operator tidak mendapat bonus. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SPSI, SPN dan SPTP. Perusahan pun belum menandatangani PKB sehingga yang berlaku adalah Peraturan Perusahaan (PP).

Menjelang pandemi Covid-19 2020, perusahaan mengaku kesulitan bahan baku dan pengiriman barang. Setelah berunding dan mencapai kesepakatan dengan serikat buruh perusahaan mengumumkan bahwa pembayaran upah 2020 dibayarkan dua kali; pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) ditangguhkan dan akan dibayarkan jika kondisi perusahaan

---

[51] KPPBC Tipe Madya Pabean B Yogyakarta**.** *Bejo Awasi Pemusnahan Waste Perusahaan KITE*. 21 Desember 202. Tersedia: (https://ketapel.beacukai.go.id/masuk/read/bejo-awasi-pemusnahan-waste-perusahaan-kite.html), diakses pada 8 Maret 2022.

[52] Op. Cit.

normal kembali; dan seluruh buruh diliburkan tanpa upah.[53] Per 22 April Per 22 April memutuskan berhenti beroperasi.[54]

J. PT Pungkook Indonesia One Subang

PT Pungkook Indonesia One Subang perusahaan asal Korea Selatan. Pungkook Subang membuat tas dan dompet untuk pasar Eropa dan Amerika Serikat.

Holding PT Pungkook adalah Pungkook Corporation Korea Selatan. Termasuk anak usaha Pungkook Corporation adalah Pungkook Grobogan, yang akan dijelaskan di bawah. Selain mengendalikan pabrik di Indonesia, situs produksi lainnya terdapat di Ethiopia, Myanmar, delapan pabrik di Vietnam dan Meksiko.

Melalui induk usahanya, Pungkook menerima pesanan dari berbagai merek internasional, seperti Verawang, Eileen Fisher, Ralph Lauren, Michael Kors, Rag & Bone, Vince, Elie Tahari, H&M, Mango, Express, Zara, S Oliver, Talbot's, Chico's, Club Monaco, Anthropologie, Target, Gerry, Weber, GU, Berskha, American Apparel, E-land, Aero, The Limited, New York & Company, GAP, Promod, Bonita, The Jones Group, C&A, Urban Outfitters, White Black, LC Waikiki, JC Crew, Esprit, Camaieu, JCP, Paul & Shark, Nord Storm, LiDL, Price Shoes.

Di Subang, PT Pungkook mempekerjakan 2300 orang dengan 2050 adalah perempuan. Merek yang diproduksi adalah The North Face, Adidas, Eastpask, dan Camelbak. Rata-rata buruh berumur 25 tahun berasal dari sekitar Subang. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga, pekerja dan teman. Rata-rata buruh melamar melalui pemerintah desa dengan mengeluarkan pembayaran agar diterima bekerja. Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan *pieces*. Kisarannya antara 1000 *pieces* per hari dan cenderung bertambah naik. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SPN, FSPMI dan SP PION. Perusahan pun belum menandatangani PKB sehingga yang berlaku adalah Peraturan Perusahaan (PP). Para buruh tidak mengetahui mengenai peraturan pencegahan kekerasan dan pelecehan seksual, meskipun peraturan tersebut tercantum dalam PP. [55]

Pada awal Covid-19 2020, perusahaan menetapkan pengurangan jam kerja dengan gilir kerja. Perusahaan tidak menyediakan tes reaksi Covid-19

---

[53] Editor SPN. *PT Visionland Global Apparel Liburkan Pekerjanya Tanpa Diupah*. SPN News Online. 8 April 2020. Tersedia: https://spn.or.id/pt-visionland-global-apparel-liburkan-pekerjanya-tanpa-diupah/, diakses pada 5 Februari 2022.
[54] Inin Nastain. *Pabrik Tutup, 2.800 Buruh Perusahaan Garmen Tuntut Hak*. Sinonews.com, 8 April 2020. Tersedia:https://daerah.sindonews.com/artikel/jabar/22960/pabrik-tutup-2800-buruh-perusahaan-garmen-tuntut-hak, diakses pada 19 Mei 2022.
[55] Hasil survei Januari dan Februari 2021.

atau pun tambahan gizi maupun mutivitamin kepada buruh. Tapi menyediakan protokol kesehatan.[56]

Pada 2021, ketika pemerintah menetapkan PPKM Darurat, PT Pungkook Subang beroperasi tanpa melakukan pembatasan jumlah pekerja dan tidak memiliki Izin Operasional dan Mobilitas Kegiatan Industri (IOMKI). Sehingga mendapat ancaman denda.[57]

Pada November 2021, PT Pungkook Subang pun berhadap-hadapan dengan serikat buruh. Pada 25 November 2021, buruh terlibat dalam demonstrasi menolak kenaikan 1 persen upah minimum. Kemudian perusahaan menggugat para buruh. Perusaahaan pun memotong upah partisipan aksi massa sebesar Rp 200 ribu sampai Rp 300 ribu karena dianggap tidak bekerja. Para pengurus serikat buruh dituduh merugikan perusahaan sebesar Rp 1 miliar.[58]

PT Pungkook One Subang tercatat *list of supplier Adidas* 2019 dan tidak ada dalam *list of supplier* Adidas 2022. Tampaknya pencabutan nama Pungkook Subang dari daftar pemasok Adidas berkaitan dengan kasus di atas. Karena pada saat bersamaan, serikat buruh tengah mengancam melaporkan Pungkook ke Komite Kebebasan Berserikat Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO).

K. PT Pungkook Indonesia One Grobogan

PT Pungkook Grobogan merupakan produsen tas dan dompet. Pungkook Grobogan mempekerjakan 11000 orang dengan 6000 di antaranya adalah perempuan. Sebanyak 10 ribu orang adalah buruh tetap, sisanya adalah buruh kontrak. Rata-rata buruh berumur 21 tahun berasal dari sekitar Purwodadi. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga, pekerja dan teman. Rata-rata buruh melamar secara langsung.[59]

Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan *pieces*. Kisarannya antara 960 *pieces* per hari dan cenderung bertambah naik. Jika target tercapai tidak ada tambahan bonus. Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu SP PION dan SP PUBG. Perusahan tidak memiliki PKB tapi PP. Para buruh tidak mengetahui mengenai peraturan pencegahan kekerasan dan

---

[56] Ibid.
[57] Yudy Heryawan Juanda. *Nekat Langgar PPKM Darurat, Pabrik di Subang Didenda Rp30 Juta*. Inews Online, 14 Juli 2021. Tersedia: https://jabar.inews.id/berita/nekat-langgar-ppkm-darurat-pabrik-di-subang-didenda-rp30-juta, diakses pada 10 Maret 2022.
[58] Kontributor Subang. *6 Anggota Garda Metal dan Sekretaris PUK SPAI FSPMI PT Pungkook Indonesia One Subang Di Kriminalisasi kan*. Koran Perdjuangan Online. 31 Desember 2021. Tersedia: https://www.koranperdjoeangan.com/6-anggota-garda-metal-dan-sekretaris-puk-spai-fspmi-pt-pungkook-indonesia-one-subang-di-kriminalisasi-kan/, diakses pada 10 Maret 2022.
[59] Hasil survei April 2021.

pelecehan seksual. Meskipun dalam peraturan tercantum mengenai larangan kekerasan dan pelecehan berbasis gender.

Pada saat Covid-19, perusahaan menetapkan pengurangan jam kerja dengan gilir kerja. Perusahaan tidak menyediakan tes reaksi Covid-19 atau pun tambahan gizi maupun mutivitamin kepada buruh. Tapi memberikan protokol kesehatan.

Di Grobogon, Pungkook memproduksi merek Michael Kors, Coach, Adidas, Under Armour. Pungkook Grobogan tercatat dalam *list of supplier* Under Armour[60] dan Adidas 2019 dan 2022. [61]

PT Pungkook Grobogan merupakan salah satu perusahaan yang mendapat penghargaan perusahaan ramah kaum disabilitas dari Kementerian Ketenagakerjaan.[62]

Pada 15 Mei – 7 Juni 2020 PT Pungkook Grobogan meliburkan seluruh buruhnya. Ketika pemerintah menetapkan pembatasan kegiatan masyarakat untuk memutus penyebaran virus korona, PT Pungkook beroperasi normal. Sehingga mendapat teguran dari Gubernur Jawa Tengah. Berdasarkan keterangan Dinas Tenaga Kerja Purwodadi, PT Pungkook sulit melakukan menutup produksinya karena sedang banyak order.[63] Artinya, pemesanan, produksi dan distribusi barang tidak terhambat oleh pandemi korona. Pada akhirnya Pungkook mematuhi teguran pemerintah. Pungkook Grobogan menempuh pemutusan hubungan kerja sebanyak 1045 buruh percobaan, memberlakukan pergantian kerja per 50 persen di tiap departemen per tiga minggu sekali dan menghilangkan kerja lembur. Jika terpaksa lembur hanya berlaku 2 jam.[64]

Rata-rata buruh Pungkook Grobogan berusia 35 tahun. Ketika bekerja normal PT Pungkook menerapkan protokol kesehatan dengan menyediakan sanitasi badan saat memasuki area pabrik, pemeriksaan suhu badan di atas 37,4 derajat tidak boleh bekerja, pembagian masker yang dapat dicuci, penyediaan area cuci tangan dengan dengan sabun, penyemprotan sanitasi

---

[60] Under Armour. *Supplier List Disclosure July 2018*. Tersedia: https://about.underarmour.com/sites/default/files/2018-11/July_2018_Supplier_List_Disclosure_0.pdf, diakses pada 10 Maret 2022

[61] Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.

[62] Tempo.co. *Kemnaker Luncurkan Unit Layanan Disabilitas Ketenagakerjaan*. Tempo Online. 15 Desember 2020. Tersedia: https://nasional.tempo.co/read/1414755/kemnaker-luncurkan-unit-layanan-disabilitas-ketenagakerjaan/full&view=ok, diakses pada 10 Maret 2022.

[63] Mohammad Khabib Zamzami. Suara Merdeka Online. Jumat, 9 Juli 2021. Tersedia: https://www.suaramerdeka.com/semarang-raya/pr-04429239/langgar-ppkm-darurat-bupati-grobogan-tutup-sementara-pt-pungkook, diakses pada 10 Maret 2022.

[64] *Kabupaten Grobogon*. 12 Juni 2020 Tersedia: https://laporgub.jatengprov.go.id/main/detail/51976.html#.YfzZP-pBzIU, diakses pada 4 Februari 2022.

tangan, pembuatan marka jalan untuk jaga jarak, pembatasan tempat duduk untuk mengurangi kerumunan, pengaturan di tempat ibadah dengan *physical standing* dan juga ruang tunggu klinik kesehatan, penyediaan baju hazmat di klinik kesehatan dan penyemprotan disinfektan secara rutin di area kerja.

L. PT Bintang Indokarya Gemilang

PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG) merupakan pabrik pembuat sepatu merek Adidas dan tercatat dalam *list of supplier* Adidas sebagai tier-1. PT BIG terletak di Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes.[65]

Dalam *list of supplier* Adidas disebutkan bahwa induk usaha Bintang Indokarya Gemilang adalah Star Asia Trading Pte. Ltd., yang berkedudukan di Singapura. Namun, menurut keterangan resmi manajemen Panarub Grup, PT BIG merupakan sebagai salah satu anak usaha Panarub. Anak usaha lainnya, adalah PT Panarub Industry Tangerang dan PT Rubber Pan Java Brebes.[66] Informasi lain menguatkan bahwa Panarub Grup memiliki beberapa jenis unit usaha yang tersebar di Indonesia, China dan Singapura. PT Star Asia Trading merupakan salah satu anak usaha Panarub Grup yang bergerak di bidang keuangan.

Saat ini, PT BIG mempekerjakan lebih dari 6000 orang dengan 4800 buruh. Perusahaan menargetkan akan mempekerjakan 8000 buruh. Rata-rata buruh berumur 23 tahun berasal dari luar Brebes. Para buruh mendapat informasi lowongan kerja melalui jaringan keluarga, pekerja dan teman. Rata-rata buruh melamar secara langsung.

Peraturan jam kerja mengikuti peraturan perundangan, yaitu tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk enam hari kerja; atau delapan jam sehari dan empat puluh jam dalam seminggu untuk lima hari kerja. Kelebihan jam kerja diperhitungkan sebagai lembur. Jam lembur hanya tiga jam per hari atau empat belas jam dalam seminggu. Istirahat kerja di luar hari libur diberikan selama tiga puluh menit setelah bekerja empat jam secara terus menerus.

PT Bintang Indokarya Gemilang menerapkan shift dan nonshift kerja. Shift kerja berlaku bagi buruh di bagian produksi *cutting* dengan pengaturan: sebagai berikut: Shift I dari pukul 07.00 hingg 15.00 WIB, shift II dari pukul 15.00 hingga 23.00 WIB dan shift III dari pukul 23.00 hingga 06.00 WIB. Sementara bagian produksi lainnya yaitu *sewing* dan *assembling* tidak menerapkan shift kerja.

---

[65] Sustainability Supplier Lists. Tersedia: https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists/, diakses pada 11 Mei 2022.

[66] *Ini Kesan Positif Panarub Group akan Fasilitas Kawasan Berikat*. Mediaindonesia.com, 21 November 2019. Tersedia: < https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/273008/ini-kesan-positif-panarub-group-akan-fasilitas-kawasan-berikat >, diakses pada 11 Mei 2022.

Per hari buruh harus mengerjakan target dalam satuan *pieces*. Kisarannya antara 20 hingga 960 *pieces* per hari dan cenderung bertambah naik. Jika target tercapai tidak ada tambahan bonus. Prasurvei menyebutkan, buruh di bagian produksi mengalami tekanan berlebihan karena target pencapaian kerja yang terlalu tinggi dan upah yang diterima sangat kecil. Para buruh merasa diburu oleh waktu dan diintai oleh atasan sehingga merasa sangat lelah dan merasakan tekanan yang berlebihan. PT BIG memberlakukan upah sesuai upah minimum di Kabupaten Brebes Jawa Tengah. Namun nilai upah tersebut sangat kecil dibanding kebutuhan sehari-hari dan tidak sebanding dengan hasil pekerjaan yang menuntut kualitas yang sangat baik.[67]

Di perusahaan telah berdiri serikat buruh yaitu, SPN, SPSI dan Sebumi. Perusahan tidak memiliki PKB dan memberlakukan PP.

Perusahaan mengaku menerapkan peraturan internal berupa: kebijakan antidiskriminasi dan intimidasi, antikekerasan dan pelecehan dan antitindakan pembalasan. Melalui kebijakan tersebut manajemen memperlakukan semua buruh dengan setara tanpa membeda-membedakan suku, ras, agama, orientasi seksual dan tendensi ideologi; penghormatan terhadap hak dasar manusia dan memperlakukan semua orang dengan penuh martabat tanpa melecehkan secara fisik, seksual, psikologi atau lisan. Manajemen pun menjamin keamanan buruh ketika menyampaikan keluhan kepada bidang *complaint*.[68]

Para buruh mengetahui mengenai peraturan pencegahan kekerasan dan pelecehanan seksual dalam PP dan CoC, yang disampaikan saat masuk kerja, ditempel di tempat-tempat tertentu dan melalui training.[69]

Pada saat Covid-19, perusahaan menetapkan pengurangan jam kerja. Perusahaan tidak menyediakan tes reaksi Covid-19 tapi menambah asupan gizi maupun mutivitamin kepada buruh dan menyediakan protokol kesehatan.[70]

PT BIG beroperasi pada 2015, dua tahun setelah manajemen Panarub Grup menutup operasi PT Panarub Dwikarya Benoa Kota Tangerang. PT Panarub Dwikarya Benoa ditutup karena terlibat masalah perburuhan, yaitu perampasan kebebasan berserikat, perampasan hak atas pekerjan dan pembayaran upah minimum, pada 2012. Masalah tersebut menjadi salah satu pusat perhatian Komite Kebebasan Berserikat Organisasi Perburuhan Internasional (ILO/*International Labour Organisation*), pada 2015. Komite Kebebasan Berserikat ILO merekomendasikan agar kasus tersebut segera diselesaikan oleh

---

[67] Arinda Batari Mukti. *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2017. Tersedia:<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/11809>, diakses pada 11 Mei 2022.
[68] Ibid.
[69] Hasil survei April 2021.
[70] Ibid.

Pemerintah Indonesia.[71] Kasus tersebut pun menjadi salah satu pembahasan dalam sidang mediasi Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (*Organisation for Economic Co-operation and Development*/OECD) pada 2018 di Jerman.[72] Sidang mediasi OECD berakhir tanpa penyelesaian.[73] Sampai tulisan ini dibuat, kasus yang melibatkan 1300 buruh melawan manajemen PT Panarub Industry, Mizuno dan Adidas tidak terselesaikan. Para buruh masih bertahan dan melancarkan kampanye menuntut tanggung jawab Adidas dan Mizuno.

2. Profil Responden

Seluruh pabrik dalam penelitian ini telah berdiri serikat buruh. Total responden dalam penelitian ini 141 orang. Sebanyak 85,82 persen responden merupakan anggota serikat buruh termasuk di dalamnya 12 pengurus serikat buruh dan sisanya bukan anggota serikat. Sebanyak 82,27 persen responden perempuan dan 17,73 persen laki-laki. Sebanyak 69,50 persen dalam penelitian bekerja sebagai operator. Menyusul supervisor sebanyak 4,26 persen, staff manajemen 3,55 persen. Responden dalam penelitian ini sebanyak 91,49 persen masih bekerja, 2,84 persen atau 4 orang telah dipecat, 4,96 persen atau 7 orang dalam proses pemecatan atau dirumahkan.

Sebanyak 90,78 persen memiliki hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu atau buruh tetap, 6,38 persen memiliki ikatan hubungan kerja waktu tertentu atau buruh kontrak, sebanyak 1,42 persen dengan status lainnya. Status lainnya berarti hubungan kerja harian atau borongan.

Rata-rata responden berusia 29 tahun, dengan usia tertua 52 tahun dan termuda 18 tahun. Pabrik-pabrik di wilayah lama mempekerjakan buruh berusaha 27 tahun sampai 46 tahun. Rata-rata pabrik baru mempekerjakan buruh berusia muda antara 21 sampai 24 tahun. Artinya, di wilayah baru perusahaan merekrut buruh yang lebih muda.

Sebanyak 62,41 persen responden telah menikah dan 34,75 persen belum menikah. Sebanyak 25,53 persen memiliki satu anak, 24,82 persen memiliki dua anak, 11,35 persen tidak memiliki anak, 4,96 persen memiliki tiga anak, dan 1,42 persen memiliki empat anak.

Namun, sebagaimana diketahui, dalam kebudayaan di Pulau Jawa, orang yang telah bekerja kerap memiliki tanggung jawab lebih besar. Orang yang telah bekerja tidak sekadar menanggung keluarga inti juga bertanggung

---

[71] *Laporan Lengkap Rekomendasi ILO untuk Kasus 1300 buruh Pabrik Sepatu Adidas dan Mizuno PT PDK*. Infogsbi.com, Tersedia:< https://www.infogsbi.or.id/2017/02/laporan-lengkap-rekomendasi-ilo-untuk.html?m=1,> diakses pada 11 Mei 2022

[72] OECD Watch. *Complaint CCC et al. vs Adidas: Labour rights violations at Adidas Indonesian supplier*. 14 March 2018. Tersedia: https://www.oecdwatch.org/complaint/ccc-et-al-vs-adidas/, diakses pada 11 Mei 2022.

[73] Dalam sidang mediasi OECD, perwakilan Adidas hanya mengakui memesan produk ke PT Panarub Industry, menolak mengakui memesan produk ke PT Panarub Dwikarya Benoa. Karena Adidas bersikap naif para pengadu kasus mencabut pengaduan tanpa menunggu resolusi.

jawab terhadap saudara lainnya baik kepada adik atau orangtua yang telah lanjut usia. Sebanyak 28,37 persen memiliki tanggungan lebih dari 4 orang, 26,95 persen memiliki tanggungan sebanyak 3 orang, 24,11 persen menanggung 2 orang, 12,06 persen memiliki satu tanggungan.

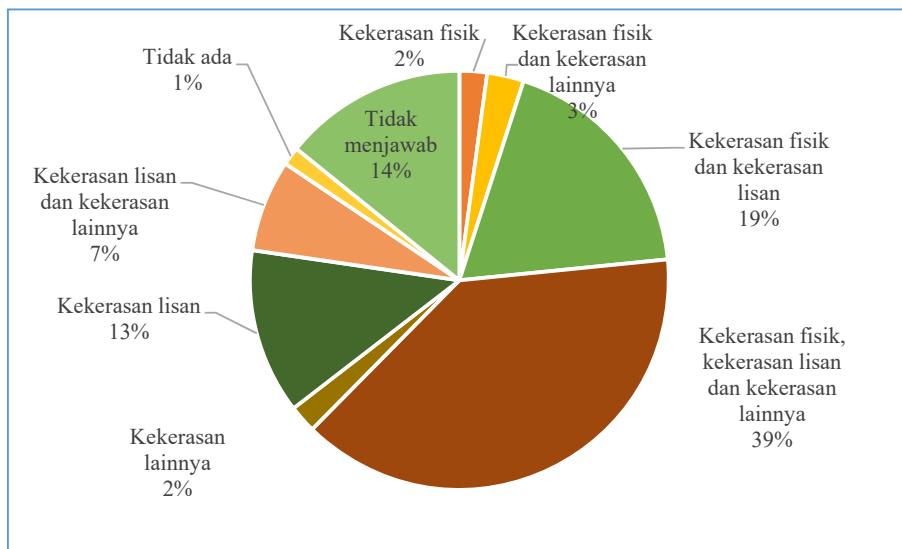
Sebanyak 60,28 persen atau 85 orang berasal dari daerah yang sama dengan lokasi pabrik. Sebanyak 39,01 persen berasal dari daerah luar kota dan kabupaten. Kebanyakan pabrik yang beroperasi di wilayah lama mempekerjakan buruh berasal dari luar daerah, bahkan luar provinsi. Sedangkan pabrik-pabrik di wilayah baru mempekerjakan buruh dari sekitar wilayah pabrik beroperasi dalam kabupaten yang sama atau dalam provinsi yang sama.

Sebanyak 85,11 persen menyebut melamar langsung ke tempat kerja, ada pula yang melamar melalui Pemerintah Lokal/Kepala Desa/Karang Taruna/Pejabat Pemerintahan (9,33 persen), membayar (3,55 persen) dan melamar melalui yayasan (0,71 persen).

Rata-rata responden bekerja shift per minggu per hari 8 jam atau 7 jam kerja. Namun harus mencapai target pekerjaan di setiap line setiap hari dalam satuan *pieces*, lusin atau boks. Jumlah target produksi di setiap pabrik bervariasi dari 10 *pieces* hingga 960 *pieces*. Sebanyak 65,25 persen menyebutkan bahwa mereka tidak mendapat bonus ketika menyelesaikan target pekerjaan, hanya 14,89 persen menyebut mendapat bonus ketika mencapai target pekerjaan. Secara tersebar dan konsisten para responden menyebutkan bahwa target produksi cenderung naik setiap bulan bahkan setiap minggu. Kecenderungan tersebut kerap beriringan dengan perubahan desain produksi yang memaksa perubahan cara kerja.

3. Jenis dan Bentuk Kekerasan

Dari 141 responden sebanyak 86 persen memberikan keterangan mengenai pengalaman dan kesaksian kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Rata-rata buruh mengalami tiga jenis kekerasan, yaitu kekerasan fisik, lisan dan jenis kekerasan lainnya (39 persen), kekerasan fisik dan lisan (19 persen), Kekerasan lisan (13 persen), kekerasan lisan dan kekerasan lainnya (7 persen).

Grafik
Tiga Bentuk Kekerasan terhadap Buruh Perempuan

Dari kesaksian dan pengalaman kekerasan berbasis gender sebanyak 29 persen menceritakan mengenai jenis dan bentuk kekerasan berbasis gender. Sebanyak 52 persen mengalami, melihat atau mendengar bentuk kekerasan fisik dalam bentuk dipukul, ditendang, dijambak, dilempar, ditunjuk dengan jari. Kemudian sebanyak 41 persen menyebut bentuk kekerasan lainnya berupa disentuh, dipeluk, diintip, ditepuk pantat, dijepret/ditarik tali BH.

Grafik
Bentuk Kekerasan Fisik

Kekerasan fisik	Persen
Tidak menjawab	43.97%
Dipukul, ditendang, dijambak, dilempar, ditunjuk dengan dengan jari	31.21%
Disentuh, Dipeluk, diintip, ditepuk pantat, dijepret /ditarik tali BH.	24.82%
Grand Total	**100.00%**

Jenis kekerasan lisan dalam bentuk diteriaki, dipanggil kasar, menghinakan atau diancam, dialami, disaksikan dan dilaporkan oleh 76 persen responden. Bentuk kekerasan diikuti oleh; ajak kencan, dirayu, dikirimi pesan bernada seksual melalui media sosial atau telepon genggam sebanyak 9 persen.

Grafik
Bentuk Kekerasan Lisan

Kekerasan lisan	Persen
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam.	78.57%
Diajak kencan, dirayu, dikirimi pesan bernada seksual lewat media sosial atau Handphone	8.93%
Diteriaki	2.68%

Tidak ada	1.79%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar dan menghinakan	1.79%
Dipanggil kasar	0.89%
Diteriaki, dipanggil kasar, diajak kencan	0.89%
Dibentak, dipanggil menghinakan, digodain	0.89%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, dimarahi dan dipermalukan	0.89%
Diteriaki dan dibentak	0.89%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, diomelin	0.89%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, diteriaki, dimarah-marah	0.89%
Grand Total	**100.00%**

Sebanyak 50 persen responden tidak menjawab bentuk kekerasan lainnya. Sisanya menjawab kekerasan lainnya, dalam bentuk penghukuman: hukuman fisik (berbaris, berjemur), penambahan target produksi atau jam kerja. Menahan cuti (melahirkan, haid) sebanyak 49 persen.

Grafik
Lapisan dari Bentuk Kekerasan Lainnya

Kekerasan lainnya	Persen
Kalau terlambat ada yang disuruh nyanyi	0.71%
Penghukuman: hukuman fisik (berbaris, berjemur), penambahan target produksi atau jam kerja. Menahan cuti (melahirkan, haid).	50.35%
Tidak menjawab	48.94%
Grand Total	**100.00%**

Di wilayah lama, bentuk kekerasan paling menonjol adalah kekerasan fisik, kekerasan lisan dan kekerasan lainnya (37,50 persen). Begitu pula di wilayah baru dengan bentuk kekerasan fisik, lisan dan kekerasan lainnya (42,22 persen). Jenis-jenis kekerasan di wilayah baru memiliki kesamaan dengan wilayah lama dan cenderung lebih tinggi.

Tabel
Perbandingan Bentuk Kekerasan
di Wilayah Lama dan Baru

Bentuk Kekerasan di Wilayah Lama	Jumlah
Kekerasan fisik	2.08%
Kekerasan fisik dan kekerasan lainnya	2.08%
Kekerasan fisik dan kekerasan lisan	15.63%
Kekerasan fisik, kekerasan lisan dan kekerasan lainnya	37.50%
Kekerasan lainnya	3.13%
Kekerasan lisan	12.50%
Kekerasan lisan dan kekerasan lainnya	5.21%
Tidak ada	2.08%

Tidak menjawab	19.79%
Grand Total	**100.00%**

Bentuk Kekerasan di Wilayah Baru	**Jumlah**
Kekerasan fisik	2.22%
Kekerasan fisik dan kekerasan lainnya	4.44%
Kekerasan fisik dan kekerasan lisan	24.44%
Kekerasan fisik, kekerasan lisan dan kekerasan lainnya	42.22%
Kekerasan lisan	13.33%
Kekerasan lisan dan kekerasan lainnya	11.11%
Tidak menjawab	2.22%
Grand Total	**100.00%**

Bentuk-bentuk kekerasan dan pelecehan yang bersifat verbal maupun nonverbal di industri baru memiliki kesamaan dengan di industri lama. Manajemen menggunakan mekanisme kekerasan yang sama di industri baru, seperti dilakukan di industri lama.

Tabel
Perbandingan Jenis Fisik Kekerasan
di Wilayah Lama dan Baru

Jenis Kekerasan di Wilayah Lama	**Jumlah**
Dipukul, ditendang, dijambak, dilempar, ditunjuk dengan dengan jari	34.38%
Disentuh, Dipeluk, diintip, ditepuk pantat, dijepret /ditarik tali BH.	15.63%
Tidak menjawab	50.00%
Grand Total	**100.00%**

Jenis Kekerasan di Wilayah Baru	**Jumlah**
Dipukul, ditendang, dijambak, dilempar, ditunjuk dengan dengan jari	24.44%
Disentuh, Dipeluk, diintip, ditepuk pantat, dijepret /ditarik tali BH.	44.44%
Tidak menjawab	31.11%
Grand Total	**100.00%**

Tabel
Perbandingan Kekerasan Lisan di Wilayah Lama dan Baru

Jenis Kekerasan Lisan di Wilayah Lama	**Jumlah**
Diajak kencan, dirayu, dikirimi pesan bernada seksual lewat media sosial atau Handphone	6.25%
Dipanggil kasar	1.04%
Diteriaki	2.08%
Diteriaki dan dibentak	1.04%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, dimarahi dan dipermalukan	1.04%

Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, diomelin	1.04%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam, diteriaki, dimarah-marah	1.04%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam.	54.17%
Diteriaki, dipanggil kasar, diajak kencan	1.04%
Tidak ada	2.08%
Tidak menjawab	29.17%
Grand Total	**100.00%**

Jenis Kekerasan Lisan di Wilayah Baru	Jumlah
Diajak kencan, dirayu, dikirimi pesan bernada seksual lewat media sosial atau Handphone	8.89%
Dibentak, dipanggil menghinakan, digodain	2.22%
Diteriaki	2.22%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar dan menghinakan	4.44%
Diteriaki, dibentak, dipanggil kasar, menghinakan, atau diancam.	80.00%
Tidak menjawab	2.22%
Grand Total	**100.00%**

Tabel
Perbandingan Jenis Kekerasan Lainnya
di Wilayah Lama dan Baru

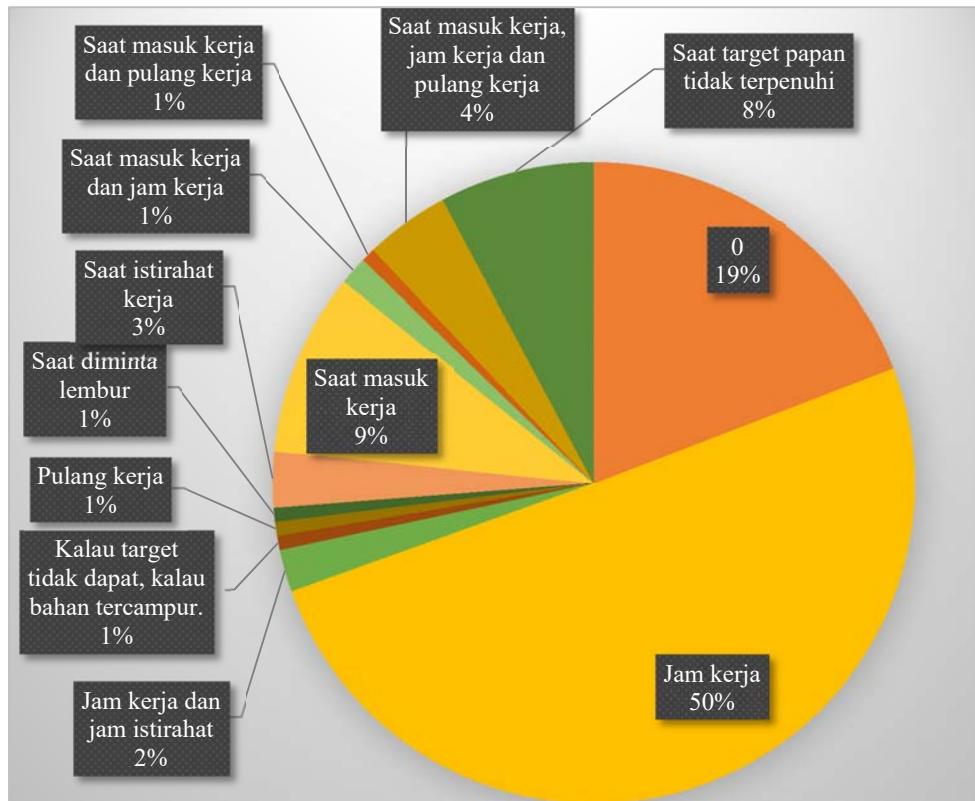
Jenis Kekerasan Lainnya di Wilayah Lama	Jumlah
Kalau terlambat ada yang disuruh nyanyi	1.04%
Penghukuman: hukuman fisik (berbaris, berjemur), penambahan target produksi atau jam kerja. Menahan cuti (melahirkan, haid).	46.88%
Tidak menjawab	52.08%
Grand Total	**100.00%**

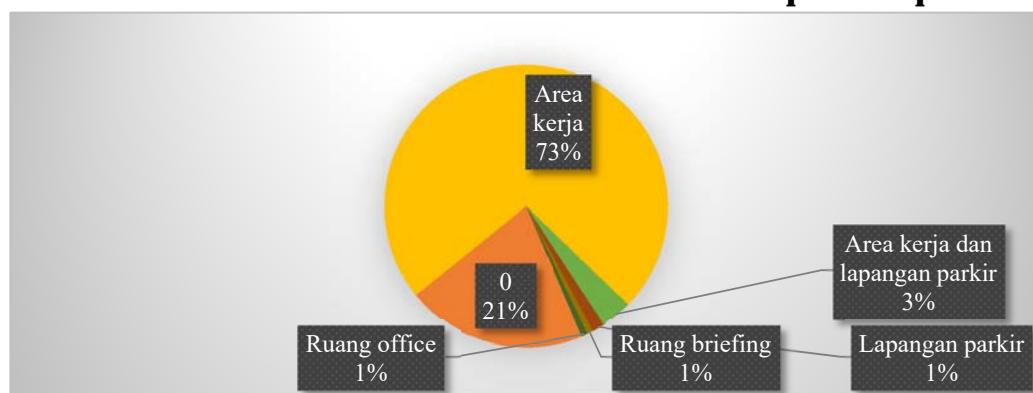
Jenis Kekerasan Lainnya di Wilayah Baru	Persen
Penghukuman: hukuman fisik (berbaris, berjemur), penambahan target produksi atau jam kerja. Menahan cuti (melahirkan, haid).	57.78%
Tidak menjawab	42.22%
Grand Total	**100.00%**

4. Waktu dan Tempat Kekerasan

Sebanyak 81 persen menyebut waktu kekerasan. Dari angkat tersebut sebanyak 50 persen menyebutkan bahwa peristiwa kekerasan terjadi pada saat jam kerja, 9 persen menyebut kekerasan saat masuk kerja, 8 persen menyebut saat target terpenuhi. Jenis-jenis dan bentuk kekerasan tersebut dilakukan agar memenuhi target. Jika target tidak terpenuhi akan mendapat ganjaran

kekerasan lagi berupa ancaman penambahan target produksi, ancaman pemecatan atau mutasi. Jika target tercapai pun tidak diberikan bonus.

Grafik
Waktu Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan

Sebanyak 73 persen menyebut bahwa lokasi kekerasan terjadi di area kerja, 4 persen terjadi di area kerja dan lapangan parkir.

Grafik
Lokasi Kekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan

Kekerasan terhadap buruh perempuan berkaitan dengan langsung dengan kepentingan menjaga arus produksi barang. Di wilayah lama kekerasan lebih banyak terjadi di area kerja (67,71 persen), kemudian terjadi di area kerja dan di lapangan parkir (5,21 persen). Di wilayah baru kekerasan terjadi di area kerja (84,44 persen).

Tabel
Perbandingan Ruang Terjadinya Kekerasan

Ruang terjadinya Kekerasan di Wilayah Lama	Jumlah
Area kerja	67.71%
Area kerja dan lapangan parkir	5.21%
Lapangan parkir	2.08%
Tidak menjawab	25.00%
Grand Total	**100.00%**

Ruang terjadinya Kekerasan di Wilayah Baru	Jumlah
Area kerja	84.44%
Ruang briefing	2.22%
Ruang office	2.22%
Tidak menjawab	11.11%
Grand Total	**100.00%**

Tabel
Perbandingan Waktu Terjadinya Kekerasan di Wilayah Lama dan Baru

Waktu Terjadinya Kekerasan di Wilayah Lama	Jumlah
Jam kerja	41.67%
Jam kerja dan jam istirahat	1.04%
Kalau target tidak dapat, kalau bahan tercampur.	1.04%
Saat diminta lembur	1.04%
Saat istirahat kerja	2.08%
Saat masuk kerja	13.54%
Saat masuk kerja dan jam kerja	2.08%
Saat masuk kerja dan pulang kerja	1.04%
Saat masuk kerja, jam kerja dan pulang kerja	6.25%
Saat target papan tidak terpenuhi	5.21%
Tidak menjawab	25.00%
Grand Total	**100.00%**

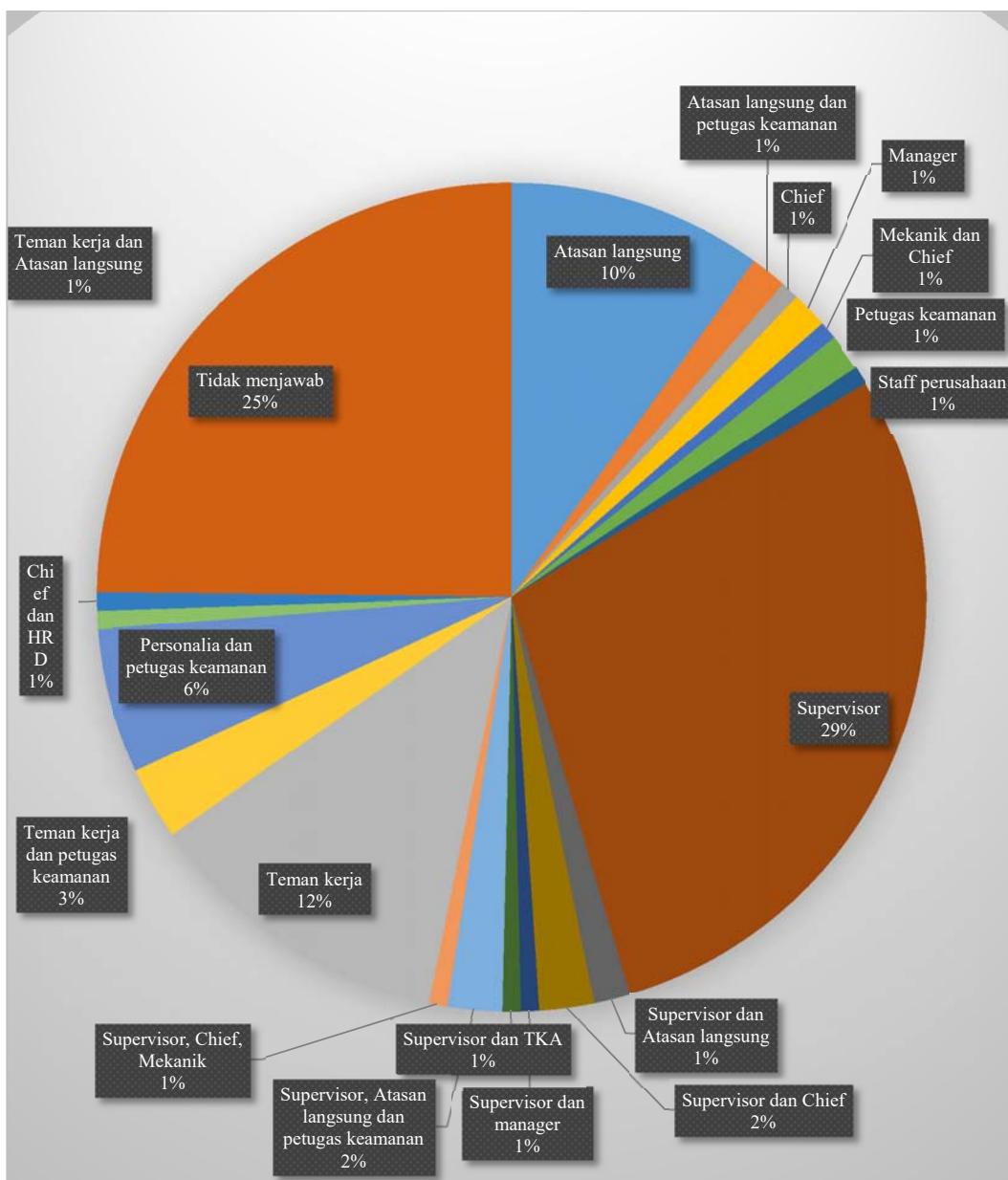
Waktu Terjadinya Kekerasan di Wilayah Baru	Jumlah
Jam kerja	68.89%
Jam kerja dan jam istirahat	4.44%
Pulang kerja	2.22%

Saat istirahat kerja	4.44%
Saat target papan tidak terpenuhi	13.33%
Tidak menjawab	6.67%

Bentuk dan jenis kekerasan di wilayah lama maupun baru terjadi pada saat jam kerja. Masing-masing 41,67 persen dan 68 persen. Urutan selanjutnya waktu kekerasan di wilayah lama terjadi pada saat masuk kerja (13,54 persen). Sedangkan di wilayah lama pada saat target tidak terpenuhi. Dengan melihat perbandingan tersebut dapat ditafsirkan; jika di wilayah lama buruh mengalami kekerasan secara terus menerus agar mematuhi disiplin target produksi, sementara di wilayah baru buruh mengalami kekerasan agar dapat mencapai target produksi. Hal tersebut menjelaskan angka jenis kekerasan lisan di wilayah baru lebih tinggi dibanding wilayah lama.

5. Pelaku Kekerasan

Responden mengungkapkan rata-rata kekerasan dilakukan oleh supervisor (29 persen), teman kerja (12 persen), Atasan Langsung (10 persen), personalia dan petugas keamanan (6 persen). Penelitian ini pun mengungkapkan bahwa pelaku kekerasan dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Jabatan supervisor dapat dipegang oleh perempuan atau laki-laki. Para responden dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa supervisor perempuan 'lebih galak' ketimbang laki-laki. Pengertian lebih galak berarti tindakan kekerasan oleh atasan atau supervisor kebanyakan merupakan kekerasan bersifat fisik dan verbal.

Grafik
Pelaku Kekerasan

Di wilayah lama, pelaku kekerasan adalah supervisor yang mengawasi langsung proses produksi (23 persen), diikuti oleh teman kerja (12,05 persen) dan Atasan langsung (9,38 persen). Di wilayah baru kekerasan dilakukan oleh supervisor (40.00 persen), diikuti oleh teman kerja dan Atasan langsung. Masing-masing 11 persen.

Tabel
Pelaku Kekekerasan di Wilayah Lama dan Baru

Pelaku Kekerasan di Wilayah Lama	Jumlah
Atasan langsung	9.38%

Atasan langsung, petugas keamanan	1.04%
Personalia, petugas keamanan	8.33%
Petugas keamanan	2.08%
Supervisor	23.96%
Supervisor dan TKA	1.04%
Supervisor, Atasan langsung	2.08%
Supervisor, Atasan langsung, petugas keamanan	3.13%
Supervisor, Chief	1.04%
Supervisor, manager	1.04%
Teman kerja	12.50%
Teman kerja, Atasan langsung	1.04%
Teman kerja, petugas keamanan	4.17%
Tidak menjawab	29.17%
Grand Total	**100.00%**

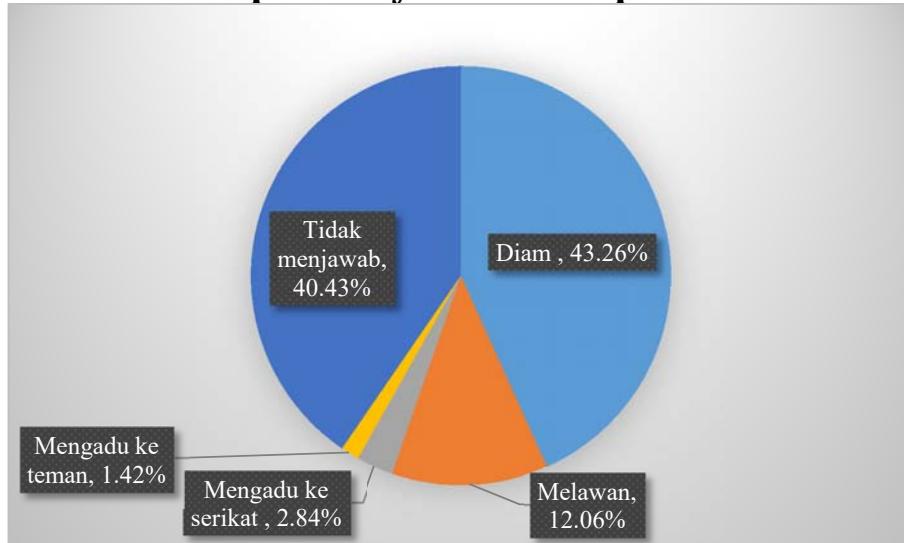
Pelaku Kekerasan di Wilayah Baru	Jumlah
Atasan langsung	11.11%
Atasan langsung, petugas keamanan	2.22%
Chief	2.22%
Chief, HRD	2.22%
Manager	4.44%
Mekanik dan Chief	2.22%
Staff perusahaan	2.22%
Supervisor	40.00%
Supervisor dan Chief	2.22%
Supervisor, Chief	2.22%
Supervisor, Chief, Mekanik	2.22%
Teman kerja	11.11%
Tidak menjawab	15.56%
Grand Total	**100.00%**

6. Respons Penyintas terhadap Praktik Kekerasan

Ketika peristiwa kekerasan menimpa buruh, sebanyak 43 persen atau sebanyak 61 responden bersikap diam, bahkan cenderung tidak memberikan jawaban 40 persen. Namun terdapat buruh yang melawan (12 persen). Rupa-rupa perlawanan diperlihatkan dengan membalas teriakan, pura-pura bernyanyi, melapor ke serikat buruh. Rata-rata yang dilaporkan adalah tindakan kekerasan fisik dan lisan.

Kebanyakan laporan diselesaikan dengan cara musyawarah dan persoalan dianggap selesai. Kebanyakan responden (18 persen) merasa tidak

mengetahui sanksi terhadap pelaku kekerasan, 10 persen pelaku mendapat sanksi berupa dikeluarkan dari pekerjaan.

Grafik
Respons Penyintas terhadap Kekerasan

Sebanyak 16 persen menyatakan tidak melapor atau melawan karena merasa takut. Jenis-jenis ketakutannya bervariasi: karena akan berdampak pada kelangsungan pekerjaan, ada tindakan balasan, karena pelaku adalah atasan dan mendapat cemoohan dari rekan kerja. Kemudian, sebanyak 9 persen menganggap tindakan kekerasan sebagai kejadian 'wajar', percuma melakukan perlawanan, atau dipersepsikan 'bercanda'.

Grafik
Alasan Tidak Melaporkan Kekerasan

7. Peraturan Pencegahan Kekerasan di Tempat Kerja

Pengetahuan dan sosialisasi tentang peraturan anti-GBV	Persen
Ada	13.48%
Ada di buku	0.71%
Ada di PKB	34.75%
Ada di PKB, tetapi belum pernah ikut pendidikan baik dari manajemen dan serikat	0.71%
Ada di PKB. Membagikan PKB ke setiap pekerja.	0.71%
Ada. Diinformasikan manajemen saat masuk kerja	0.71%
Ada. Disampaikan jika ada masalah saja	0.71%
Ada. Disampaikan saat sebelum masuk kerja, training, ditempel melalui poster	0.71%
Ada. Melalui mading	0.71%
Ada. Melalui mading dan briefing.	1.42%
Ada. Melalui mading, briefing, dan penyuluhan	0.71%
Ada. Penyuluhan kepada setiap pekerja	2.84%
Ada. Sosialisasi	6.38%
Ada. Tertulis dan training.	0.71%
CoC. Hanya dipasang di bagian tertentu, tidak dibagikan	4.96%
PKB. Sosialisasi	1.42%
Tidak ada	0.71%
Tidak ada, perusahaan selalu mendukung kegiatan serikat buruh	2.13%
Tidak menjawab	19.86%
Tidak tahu	5.67%
Grand Total	**100.00%**

Kode etik para pemilik merek semuanya menyaratkan para pemasok agar menjamin tidak ada tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja. Dalam kode etik pun dinyatakan bahwa para pemasok harus menghormati dan melindungi hak dan martabat para buruh (Lampiran Kode Etik Pemilik Merek).

Merek-merek yang mencantumkan larangan kekerasan dan pelcehan terhadap perempuan sebagai bagian dari kode etik untuk para pemasok di antaranya: Under Armour, Adidas, Converse, Reeboks, TNF (FV), Eastpak, Nike, GAP, Polo Lauren, Volcom, Champion, Asics, New Balance, OshKosh, Carter’s, ZARA (Inditex), Uniqlo (Fast Retailing), Timberland, Tommy Hilfiger (PVH), Calvin Klein (PVH), Kohl’s, O’Neill. Merek-merek seperti GAP, Adidas dan Nike, menyediakan terjemahan bahasa Indonesia kode etiknya dan menempelkan kode etik tersebut di dinding pengumuman di pabrik. Merek lainnya, seperti Polo dan TNF, tidak menerjemahkan kode etiknya apalagi menempelkan kode etiknya di pemasok.

Untuk memantau pelaksanaan kode etik tersebut disediakan kotak pengaduan, hotline pengaduan, bidang *complaint* yang mewakili merek tertentu.

PKB PT Ricky Putra mencantumkan mengenai definisi, bentuk, sanksi, mekanisme pengaduan, penyelesaian, sosialisasi dan pendidikan isi PKB.

PKB PT Taitat mencantumkan tentang definisi, bentuk, mekanisme pengaduan, pengaduan dan penyelesaian masalah. Namun, tidak mencantumkan tentang sanksi, mekanisme sosialisasi dan pendidikan isi PKB. Dalam PKB pun disebutkan tentang definisi, jenis dan bentuk GBV, mekanisme pengaduan dan penyelesaian masalah. Isi PKB PT Ricky dan PT Taitat menggunakan kalimat yang sama.

PT Ricky dan PT Taitat mendefinisikan kekerasan berbasis gender sebagai tindakan yang membahayakan orang lain yang didasarkan atas peran laki-laki dan perempuan. Kemudian membagi bentuk-bentuk kekerasan menjadi kekerasan seksual, fisik, sosial dan ekonomi serta kekerasan emosional dan psikologis. Di antara kekerasan seksual adalah bujuk rayu dan tindakan amoral; kekerasan fisik di antaranya menganiaya dan mempekerjakan melebihi batas waktu maksimal; kekerasan sosial dan ekonomi berupa penelantaran; dan kekerasan emosional dan psikologis berupa hinaan, membentak, mengancam dan membuat ketidaknyamanan bekerja.

Sanksi terhadap pasal tersebut adalah surat peringatan dan pemutusan hubungan kerja. Surat peringatan diberikan kepada atasan yang memaki bawahan. Sedangkan PHK diterapkan jika melakukan penganiayaan kepada pengusaha dan sesama buruh.

Mekanisme pengaduan melalui atasan langsung, kemudian ke HRD; atau melalui mekanisme bipartit. Terakhir penyelesaian melalui mekanisme PPHI.

PKB PT Kahoindah tidak mendefinisikan tentang kekerasan berbasis gender. Tapi merinci definisi dari jenis dan bentuk kekerasan berbasis gender. Jenis kekerasan berupa kekerasan seksual, kekerasan fisik, kekerasan psikis atau mental. Selain itu, mencantumkan pula tentang kategori pelanggaran dan sanksinya. Juga mencantumkan mekanisme sosialisasi PKB. Namun, tidak disebutkan mekanisme pengaduan dan pendidikan.

Sanksi terhadap pelaku kekerasan terbagi menjadi tiga. Kekerasan seksual dan fisik dalam kategori pelanggaran berat. Sedangkan kekerasan psikis dalam kategori pelanggaran sedang.

Pelanggaran berat sanksinya adalah PHK dengan uang pesangon tanpa uang pisah. Sedangkan pelanggaran psikis diberikan surat peringatan III.

Meskipun jenis sanksi diberikan dengan cara menunjukan bukti, di dalamnya tidak diterangkan bagaimana pemerolehan bukti dan bagaimana mekanisme pengaduan dilaksanakan. Tidak tercantum pula mekanisme penyelesaian masalahnya.

PT Pungkook One Subang tidak memiliki PKB. Pengaturan larangan kekerasan tercantum dalam Peraturan Perusahaan (PP). PP tidak membuat definisi tentang kekerasan tapi merinci bentuk-bentuk kekerasan, sanksi, mekanisme pengaduan dan penyelesaian. Tapi tidak mencantumkan sosialisasi dan pendidikan.

Kekerasan dalam PP PT Pungkook One Subang mencantumkan tentang larangan menulis atau mengucapkan kata-kata kasar, berkelahi, menganiaya dan perbuatan asusila dan pidana. Sanksi bagi pelaku tersebut adalah peringatan dari peringatan lisan hingga surat peringatan III.

Mekanisme pengaduan dan penyelesaian masalah diatur dalam LKS Bipartit. Selain itu, perusahaan pun menyediakan kotak saran dan SMS center yang langsung diterima oleh HRD.

Di dalam PP PT Pungkook One Subang tidak dicantumkan tentang sosialisasi dan pendidikan dari isi PP.

PT Pungkook One Grobogan tidak memiliki PKB. Dalam PP tidak dibuat definisi tentang kekerasan berbasis gender. Namun mencantumkan tentang jenis dan bentuk kekerasan gender.

Di PT Pungkook tidak mencantumkan sanksi. Namun, menyediakan mekanisme pengaduan berjenjang. Perusahaan pun menyediakan aplikasi, SMS center dan kotak saran untuk pengaduan. Pengaduan-pengaduan tersebut diterima langsung oleh atasan dan HRD.

PKB Eagle Nice merinci jenis-jenis kekerasan, tapi tidak menyebut sebagai kekerasan berbasis gender. Secara khusus PKB Eagle Nice mengatur tentang hak buruh perempuan hamil agar mendapat hak cuti.

Di dalam PKB Eagle Nice tercantum mekanisme sanksi yang terdiri dari surat peringatan dan PHK tanpa pesangon.

Mekanisme pengaduan diatur lebih detil dengan sistem pengaduan kepada serikat buruh atau langsung kepada manajemen. Begitu pula mekanisme penyelesaian dilakukan secara rinci dengan melakukan investigasi kasus. PKB mengatur pula tentang tata cara sosialisasi dan pendidikan isi PKB.

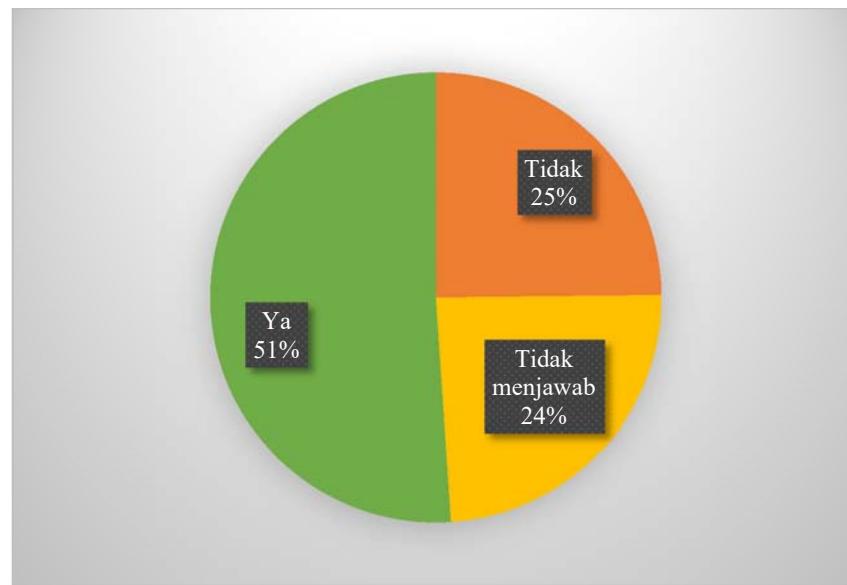
PKB PT Semarang Garment tidak menyebut definisi kekerasan berbasis gender. Tapi mencantumkan jenis dan bentuk kekerasan. Terdapat bagian khusus yang mengatur ‘larangan bagi pengusaha’ agar tidak melakukan ketidakadilan gender. Sanksi terhadap pelanggaran pasal tersebut adalah

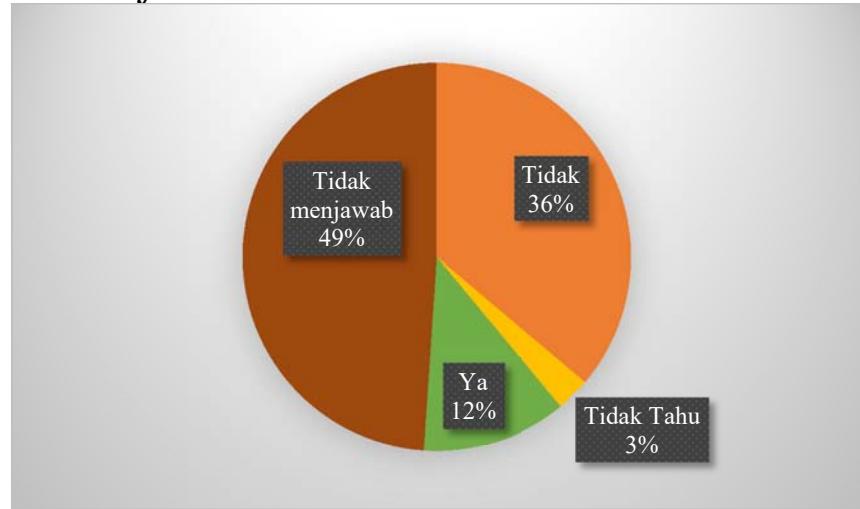
pemutusan hubungan kerja. Di dalam PKB tidak disebutkan mekanisme pengaduan dan pendidikan. Tapi mencantumkan mekanisme penyelesaian yang rinci, bahkan di dalam PKB disebutkan terdapat tim aksi penanganan kekerasan di dalam perusahaan yang bertugas menangani kasus-kasus kekerasan.

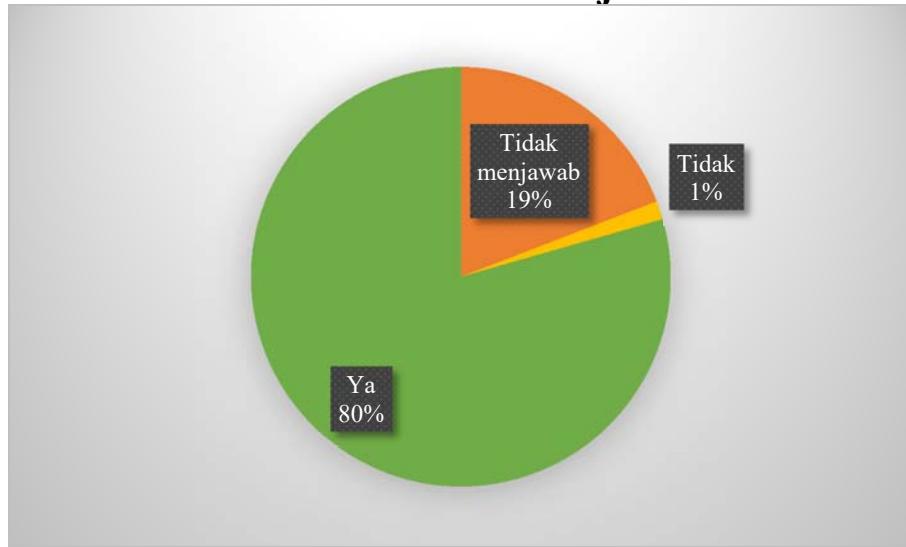
PKB PT Eagle Glove tidak mencantumkan definisi kekerasan berbasis gender. Tapi merinci jenis dan bentuk kekerasan, seperti berkelahi, perbuatan asusila dan larangan melakukan diskriminasi berdasar jenis kelamin. Tapi tidak disebutkan jenis sanksi pelanggarannya. PKB mengatur tentang mekanisme pengaduan dari kotak saran, hotline ke HRD dan serikat buruh, termasuk menyediakan media sosial untuk menerima pengaduan. Penyelesaian masalah dilakukan menggunakan mekanisme bipartit hingga ke pengadilan hubungan industrial. Di dalam PKB diatur pula mekanisme sosialiasi isi PKB tapi tidak mencantumkan pendidikan.

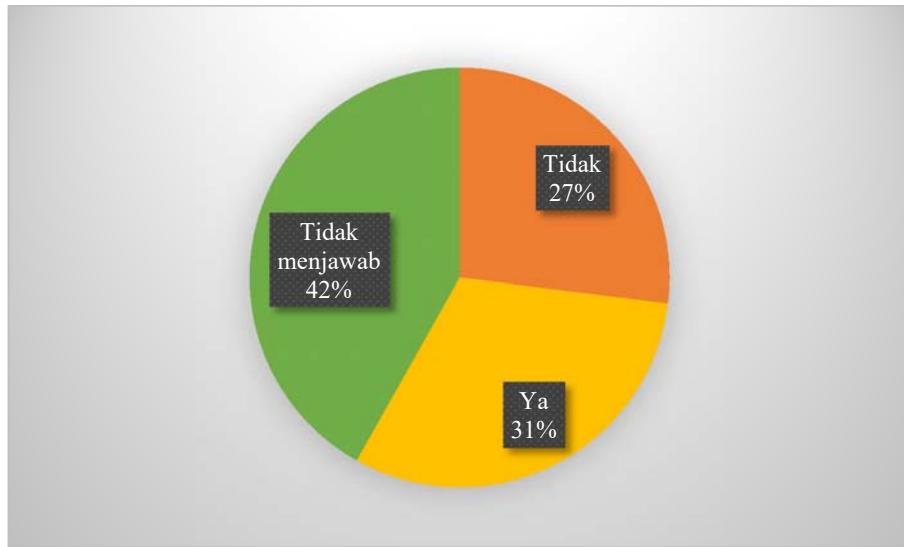
8. Kekerasan Selama Covid-19

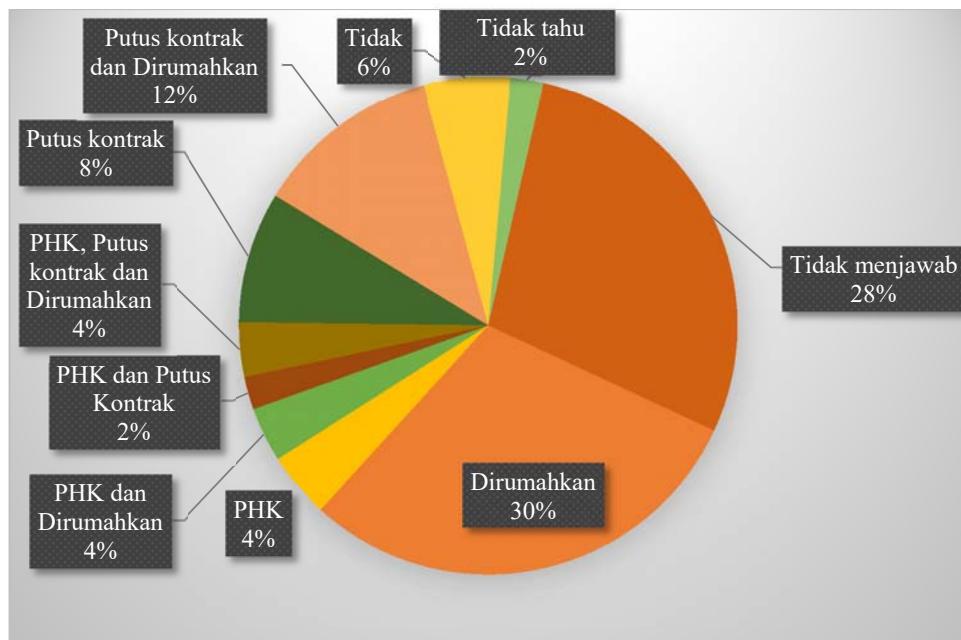
Selama kasus Covid-19 para responden memberikan keterangan sebanyak 51 persen menyebut bekerja normal. Hanya 25 persen responden mengatakan bahwa perusaaan menerapkan pengurangan jam kerja.

Grafik
Jam Kerja Selama Covid 19

Dari total responden hanya 12 persen menyebut bahwa perusahaan membiayai tes reaksi Covid-19. Sebanyak 36 persen mengatakan bahwa perusahaan tidak menyediakan tes reaksi Covid-19.

Grafik
Penyediaan Tes Reaksi Covid oleh Perusahaan

Pada saat bekerja atau atau pengurangan jam kerja, perusahaan hanya meningkatkan protokol kesehatan. Sebanyak 79 persen mengatakan bahwa perusahaan menyedia sarana protokol kesehatan.

Grafik
Perbaikan Protokol Kesehatan Bekerja Selama Covid-19

Sebanyak 31 persen mengatakan bahwa perusahaan memberikan multivitamin dan tambahan gizi selama bekerja. Sebanyak 27 persen menyebutkan perusahaan tidak menyediakan multivitamin dan tambahan gizi.

Grafik
Perbaikan Gizi atau Multivitamin Bekerja Selama Covid-19

Selain mengatur ulang jam kerja, perusahaan pun mengambil langkah-langkah pengurangan tenaga kerja dalam bentuk pemutusan hubungan kerja, putus kontrak dan dirumahkan. Di dalam satu perusahaan dapat dilakukan dua sampai tiga tindakan sekaligus, yaitu pemutusan hubungan kerja, putus kontrak dan dirumahkan. Rata-rata perusahaan mengambil tidak merumahkan buruh (30 persen), putus kontrak dan dirumahkan (12 persen), putus kontrak (8 persen), PHK, putus kontrak, dan dirumahkan (4 persen), PHK dan dirumahkan (4 persen), serta PHK dan putus kontrak (2 persen).

Grafik
Bentuk-bentuk Pengurangan Tenaga Kerja Selama Covid-19

Sebanyak 20 persen mengatakan bahwa kompensasi tidak sesuai aturan, hanya 7 persen mengatakan bahwa kompensasi sesuai aturan. Sebanyak 33 persen mengatakan bahwa buruh yang putus kontrak dibayar sisa kontraknya, hanya 7 persen mengatakan sisa kontrak dibayarkan.

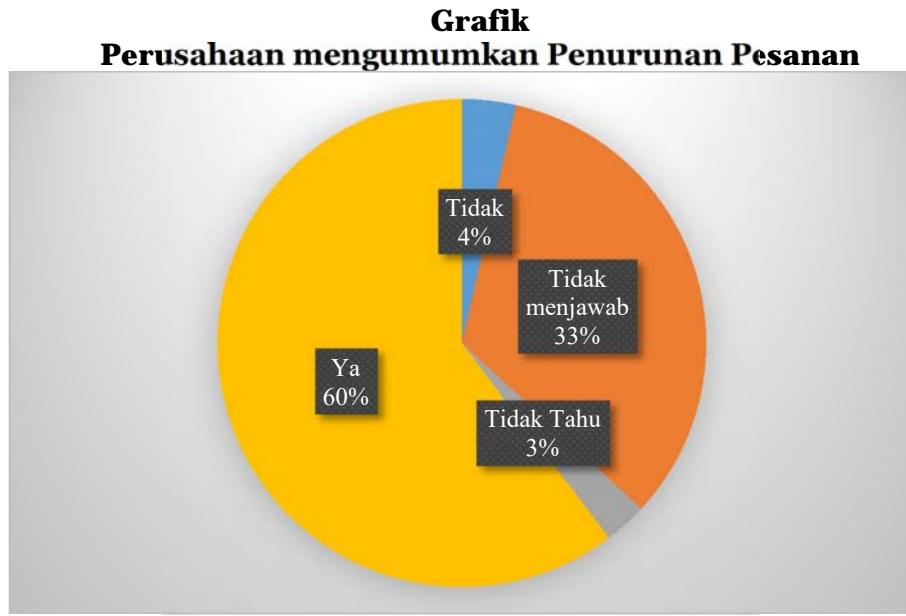
Dari total responden hanya 9 persen responden yang menerima upah penuh. Ada pula buruh yang melaporkan upah dibayar penuh tapi THR dicicil (7 persen). Kebanyakan responden melaporkan pembayaran upah hanya 50 persen dari upah minimum (26 persen), pemotongan upah minimum, THR yang dicicil dan cuti tahunan tidak dibayar (10 persen), pemotongan upah minimum, THR hanya dibayar setengah dan tunjangan hadir tidak dibayarkan (6 persen).

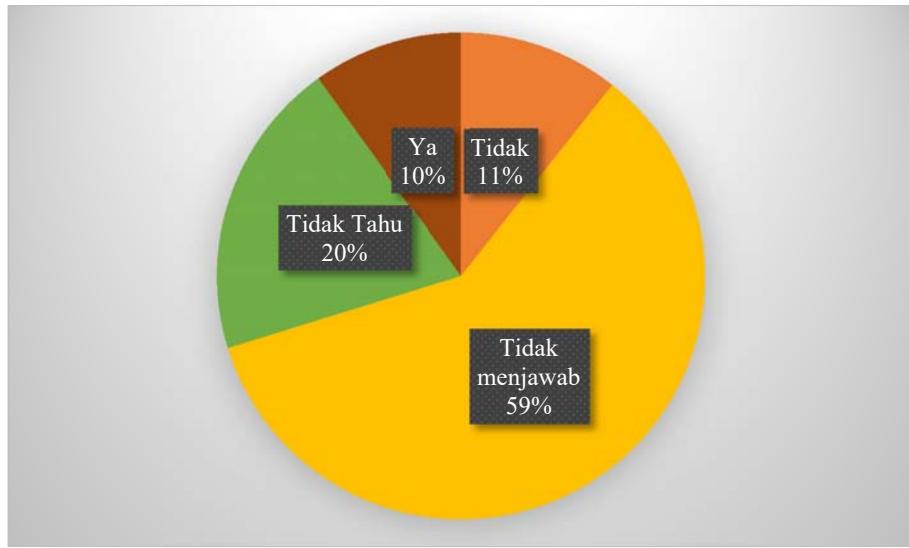
Grafik
Kebijakan Pengupahan Selama Pandemi Covid-19

Pengupahan	Sum of No
Upah tidak dibayar penuh	0.25%
Upah dibayar penuh	4.03%
Upah dibayar penuh, THR dicicil	2.16%
THR Dicicil	4.64%
Pembayar upah 50 persen dari UMK, THR 50 persen, Tunjangan hadir hilang	1.16%
Pembayaran upah 50 persen dari UMK, Cuti tahunan tidak dibayar	1.05%
Pembayaran upah 50 persen dari UMK, THR Dicicil, Cuti tahunan tidak dibayar	11.47%
Pembayaran upah 50 persen dari UMK, THR Dicicil	11.23%
Pembayaran upah 50 persen dari UMK	34.69%
Tunjangan kehadiran dihilangkan	4.43%
Pembayaran 50 persen dari UMK, pemotongan nilai THR	3.30%

Pemotongan nilai THR	0.69%
Upah tidak dibayar, THR Dicicil	1.20%
Upah dan THR Dicicil	1.27%
Upah dicicil	1.30%
Tidak menjawab	17.15%
Grand Total	**100.00%**

Seandainya buruh tidak bekerja bukan karena alasan kesehatan tapi karena pemesanan barang menurun. Berdasarkan laporan dari buruh dan serikat buruh rata-rata perusahaan mengaku mengalami dampak penurunan order (60 persen). Respons pengusaha terhadap penurunan order berupa pengurangan jam kerja, pemutusan kontrak, pemutusan hubungan kerja, atau dirumahkan. Respons-respons tersebut tidak disertai dengan pemenuhan hak buruh. Rata-rata keputusan tersebut tanpa dimusyawarahkan dengan serikat buruh atau buruh. Hanya 10 persen buruh atau serikat buruh yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk mengubah aturan jam kerja, pengurangan jumlah tenaga kerja, pemotongan upah dan tunjangan.

Grafik
Perusahaan mengumumkan Penurunan Pesanan

Grafik
Kebijakan Terkait Covid-19 Dimusyawarahkan dengan Buruh atau Serikat Buruh

Ya
10%
Tidak
11%
Tidak Tahu
20%
Tidak
menjawab
59%

VI
Simpulan dan Rekomendasi

“Kalau sebutan jenis-jenis binatang, apalagi kalau marahnya pake bahasa Korea, kami anggap biasa. Kalau atasannya orang lokal bisa laki-laki, bisa perempuan. Kalau membentak mengeluarkan seluruh isi ‘kebun binatang’. Itu juga biasa. Tapi paling menyakitkan kalau disebut ‘picèk matamu!’. Sakit sekali rasanya. Gak bisa apa-apa, paling nangis,” tutur Y salah satu buruh di PT Semarang Garment Kabupaten Semarang Jawa Tengah.

Ketika riset ini berlangsung, media massa memberitakan tentang tenaga kerja laki-laki asal Korea Selatan yang membentaki sejumlah buruh perempuan di area kerja. Dengan berdiri, berkacak pinggang disertai mulutnya yang tidak berhenti memaki, laki-laki tersebut melayangkan tendangan ke arah kerumunan buruh yang tengah duduk. Kejadian tersebut terjadi di PT Taekwang Industrial Indonesia, Subang Jawa Barat, perusahaan pembuat sepatu merek Nike.[74]

Kejadian di atas berakhir dengan pemecatan terhadap tenaga kerja asal Korea Selatan tersebut. Meski demikian, Manager Senior PT Taekwang Epi Slamet berdalih dan balik menyalahkan buruh atas kejadian tersebut. Katanya, peristiwa tersebut muncul karena buruh melanggar protokol kesehatan dan larangan makan minum di dalam pabrik. Sedangkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Subang Yeni Nuraeni sekadar mengecam tindakan kekerasan di pabrik tersebut.

Masih dari Subang Jawa Barat. Akhir 2021, sebanyak tujuh pengurus serikat buruh dituntut mengganti kerugian Rp 1 miliar oleh manajemen PT Pungkook One Indonesia, perusahaan pembuat tas merek The North Face. Manajemen mengaku dirugikan karena serikat buruh mengerahkan massa melakukan demonstrasi menuntut kenaikan upah minimum pada November 2021.

Kejadian di atas berakhir damai. Manajemen PT Pungkook One Indonesia Subang mencabut gugatan kepada buruh, setelah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) mengancam balik menuntut PT Pungkook sebesar Rp100 miliar, mengerahkan pemogokan dan akan melaporkan PT Pungkook ke Komite Kebebasan Berserikat Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).[75]

---

[74] Dian Firmansyah. *Viral Video Tenaga Kerja Asing Tendang Buruh Perempuan di Subang*. DetikNews, 09 Maret 2021. Tersedia: " selengkapnya https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5487022/viral-video-tenaga-kerja-asing-tendang-buruh-perempuan-di-subang, diakses pada 4 Mei 2022

[75] MIB. *Dzalimi Anggotanya, KSPI Tuntut Balik PT Pungkook Rp100 M*. Holopis.com, 6 Januari 2022. Tersedia: https://holopis.com/read/news/polhukam/2022/01/06/49782/dzalimi-anggotanya-kspi-tuntut-balik-pt-pungkook-rp100-m/, diakses pada 7 Mei 2022.

Meski berakhir damai, melalui kuasa hukumnya manajemen PT Pungkook Indonesia berdalih bahwa perkara gugatan terhadap buruh karena serikat buruh melanggar kesepakatan untuk tidak mengerahkan lebih banyak massa buruh ketika melaksanakan demonstrasi menuntut kenaikan upah minimum.[76]

Dua contoh terakhir memperlihatkan pola yang sama dari manajemen pabrik ketika berhadapan dengan kekerasan dan pelecehan terhadap buruh perempuan, yaitu menyalahkan buruh. Walaupun tindakannya memecat pelaku kekerasan dalam kasus pertama dan mencabut gugatan dalam kasus kedua, pengelola pabrik seolah memperlihatkan bahwa tindakannya dapat dibenarkan.

Tiga kasus di atas, mewakili secara gamblang praktik kekerasan terhadap buruh di tempat kerja di wilayah lama maupun wilayah baru, yaitu Kabupaten Semarang Jawa Tengah dan Kabupaten Subang Jawa Barat. Karena pabrik pakaian jadi lebih banyak mempekerjakan perempuan maka jenis dan bentuk kekerasan memperlihatkan dimensi kekerasan berbasis gender. Dimensi-dimensi kekerasan tersebut diperlihatkan dengan lapisan jenis dan bentuk kekerasan sekaligus, yaitu kekerasan fisik, kekerasan verbal dan kekerasan lainnya.

Buruh perempuan dapat mengalami tiga jenis kekerasan sekaligus. Dari satu jenis kekerasan buruh perempuan dapat mengalami tiga bentuk kekerasan; atau tiga bentuk dari tiga jenis kekerasan. Singkatnya, saat bekerja buruh dilempar bahan material disertai makian dan dipaksa bekerja melebihi jam kerja normal tanpa dibayar lembur.

Tidak hanya itu, ketika perekonomian mengalami goncangan seperti pandemi Covid-19, buruh perempuan merupakan golongan yang pertama kali menanggung dampaknya, seperti pengurangan upah atau dipecat tanpa menerima kompensasi. Masa-masa Covid-19 terjadi penggandaan kekerasan dalam bentuk pengurangan upah, dirumahkan tanpa dibayar dan dipecat dengan kompensasi yang ditentukan pengusaha.

Secara umum, pabrik-pabrik dalam penelitian ini menerapkan delapan standar organisasi perburuhan internasional (International Labour Organisation/ILO), yang telah diratifikasi pemerintah Indonesia dan menjadi bagian dari hukum nasional dan hukum ketenagakerjaan. Pabrik-pabrik pun relatif menerapkan peraturan perundangan, sebagaimana persyaratan yang terdapat dalam kode etik bisnis dengan pemilik merek. Dalam PKB maupun PP telah diatur mengenai perekrutan, larangan mempekerjakan anak, larangan diskriminasi dan kekerasan, waktu kerja dan waktu istirahat

---

[76] Dede. *Akhir Kasus Gugatan Rp1 Miliar Untuk Tujuh Buruh di Subang, Begini Endingnya*. Jabar Ekspress, 12 Januari 2022. Tersedia: https://pasundan.jabarekspres.com/2022/01/12/akhir-kasus-gugatan-rp1-miliar-untuk-tujuh-buruh-di-subang-begini-endingnya/, diakses pada 4 Mei 2022

termasuk jam istirahat dan lembur serta-serta peraturan lain yang berkenaan dengan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Secara umum memang tidak ditemukan kesenjangan upah perempuan dan laki-laki di satu perusahaan, termasuk kesenjangan fasilitas kesejahteraan. Namun kesenjangan akan terlihat ketika membandingkan perusahaan sejenis dalam level pemasok: pemasok tier-1 dengan pemasok tier-2 bahkan tidak terdaftar sebagai pemasok. Begitu pula kesenjangan upah ditemukan ketika membandingkan wilayah industri lama dengan wilayah baru. Upah di wilayah baru setengahnya lebih kecil ketimbang wilayah lama.

Kesenjangan pun akan terlihat jika membandingkan antarsektor. Industri pakaian jadi merupakan industri padat karya dengan tingkat upah lebih rendah ketimbang industri lainnya. Meskipun industri tersebut secara langsung dan tidak langsung merupakan pemasok bagi industri pakaian jadi. Perbandingan ini dapat dilihat dalam industri *moulding* sepatu dan percetakan kardus untuk membungkus sepatu sebagai barang yang dipasarkan. Dua industri tersebut menerima upah sepuluh persen lebih besar dari upah industri sepatu.

Penelitian ini menyimpulkan hal-hal penting lainnya.

1. Perluasan dan Peningkatan Kekerasan

Di wilayah lama maupun baru, perusahaan-perusahaan pemasok pakaian jadi merek internasional memiliki karakter yang sama, yakni bergantung pada bahan baku internasional, jenis produksi yang berdasarkan pesanan dengan kualitas barang internasional untuk dipasarkan kepada konsumen luar negeri. Ditambah dengan pembagian kerja dalam rantai pasok yang semakin spesifik dan desain yang serba baru (*fast fashion*) maka terdapat kesamaan cara bekerja yakni menuntut pemenuhan target produksi dengan menghindari sekecil mungkin pemborosan bahan dan kegagalan produksi. Karakter produksi demikian menyaratkan pengawasan yang bersifat detil, ketat dan bersifat harian. Tujuannya, agar buruh patuh pada target-target produksi yang telah ditetapkan dan pengiriman barang dapat dilaksanakan sesuai jadwal.

Mekanisme pengawasan di atas menimbulkan jenis dan bentuk kekerasan yang berlapis. Di Industri lama maupun baru, kekerasan terjadi dalam bentuk, jenis, waktu, area kerja dan pelaku yang sama dari struktur produksi. Kekerasan paling tinggi dilakukan oleh supervisor pada saat jam kerja. Di wilayah baru terjadi jenis dan bentuk kekerasan yang lebih tinggi daripada industri lama. Buruh dengan karakter muda dan belum memiliki pengalaman kerja produksi dipaksa dapat mencapai target produksi seperti di wilayah industri lama.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa kekerasan berbasis gender merupakan pelanggaran terhadap Konvensi ILO 105 tentang Penghapusan

Kerja Paksa. Pasal 1 Poin c Konvensi menyebutkan melarang penggunaan kekerasan sebagai cara untuk sebagai cara untuk membina disiplin tenaga kerja.

2. Peristiwa Kekerasan Melekat dalam Struktur Produksi

Para pelaku kekerasan dan pelecehan adalah supervisor dan atasan dalam struktur produksi atau menempati posisi lebih tinggi dalam struktur sosial, yang diwakili oleh jenis kelamin laki-laki. Namun, penelitian ini menemukan bahwa jabatan tersebut dapat pula dipegang oleh perempuan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa di wilayah baru terjadi peningkatan kekerasan lisan. Dengan tujuan menjaga pencapaian target produksi yang stabil atau setara dengan di wilayah lama. Dalam narasi harian perwakilan perusahaan biasanya mengungkapkan kesulitan mendapat tenaga kerja terampil atau ‘orang Jawa bekerja lelet’.

Di wilayah baru para buruh berasal dari daerah sekitar pabrik. Sementara level atasan dan supervisor berasal dari pabrik sebelumnya, yang telah bertahun-tahu berhadapan dengan buruh yang bekerja serba cepat, bersedia melawan dan lebih terbuka. Buruh di wilayah baru seringkali dianggap lambat dalam bekerja karena tidak mampu mencapai target produksi seperti di wilayah lama.

3. Peraturan Pencegahan Kekerasan yang Tidak Partisipatif

Kode Etik Bisnis, PKB dan PP anti-GBV sulit mencegah terjadi praktik kekerasan karena mengalami kekurangan serius. Secara umum, peraturan yang mencegah terjadinya kekerasan di tempat kerja sulit dicapai karena melanggar prinsip pemberdayaan dan perlindungan terhadap penyintas kekerasan, menjamin kerahasiaan penyintas dan jaminan perlindungan dari tindakan balasan. Peraturan menghadapkan korban dengan pelaku: Korban melapor kepada atasan sedangkan atasannya adalah pelaku kekerasan. Pada akhirnya, situasi patriarki, kekuasaan manajemen dan ‘nuansa patriarki di serikat buruh’ mendorong perempuan ‘lebih banyak diam’ dalam menghadapi kekerasan.

Klausul pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender dalam PKB dirumuskan melalui proses yang tidak melibatkan anggota atau buruh secara umum. Hal ini diperlihatkan ketiadaan mekanisme pengaduan yang komprehensif. Peraturan tingkat perusahaan mendefinisikan pengertian dan bentuk kekerasan dengan lengkap tapi tidak disertai dengan mekanisme pengaduan, sosialisasi dan pendidikan. Ada pula peraturan tingkat perusahaan yang disertai dengan mekanisme pengaduan, sosialiasi dan pendidikan tapi mendefinisikan kekerasan secara parsial, bahkan memaknai kekerasan sebagai peristiwa individual. Para buruh sekadar mendapat sosialisasi dari PKB anti-BGVH, bahkan tidak mengetahui detil pasal tersebut.

Definisi relatif lengkap tentang larangan kekerasan berbasis gender terdapat dalam PP PT Pungkook One Grobogon. Mekanisme penyelesaian masalah terdapat dalam PKB PT Eagle Nice dan PT Semarang Garment. Mekanisme Sanksi dapat ditengok dalam PKB PT Kahoindah.

Dalam PKB kekerasan dan pelecehan berbasis gender tidak dimaknai sebagai relasi tidak seimbang untuk meneguhkan kekuasaan dan pelipatgandaan keuntungan dalam proses produksi. Dalam diskusi terfokus terungkap bahwa sebagian pengurus serikat buruh memahami peristiwa kekerasan sebagai dalam bentuk pencurian barang, perkelahian antarburuh dan 'ketidaksukaan' atasan terhadap bawahan. Secara tersebar, responden pun mengungkapkan pemaknaan kekerasan berbasis gender semata tindakan asusila, yang melanggar norma agama dan kebiasaan, seperti perselingkuhan.

Secara tersebar, responden pun mengungkapkan pemaknaan kekerasan berbasis gender merujuk pada pasal-pasal yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP). Penelitian ini memperlihatkan bahwa peraturan pencegahan kekerasan berbasis gender memunculkan kembali Pasal Kesalahan Berat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hal tersebut merupakan kesalahan fatal. Pasal Kesalahan Berat merupakan pasal yang telah dicabut kekuatan hukumnya atas permintaan serikat buruh tingkat nasional ke Mahkamah Konstitusi, pada 2005. 'Pasal Kesalahan Berat' karena melanggar prinsip pembuktian, asas praduga tak bersalah dan kesamaan hak di depan hukum.[77]

Poin-poin utama 'Pasal Kesalahan Berat diarahkan kepada buruh yang melakukan kesalahan berat berupa penipuan, pencurian, atau pengggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan; atau memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; atau mabuk, meminum minuman keras; atau melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja; atau menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; dan seterusnya. Pasal Kesalahan Berat merupakan bentuk pendisiplinan manajemen terhadap buruh agar dapat memecat tanpa melalui proses pengadilan.

Dari segi normatif, Indonesia tidak memberikan toleransi terhadap segala bentuk kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak cukup memadai untuk melindungi penyintas kekerasan di tempat kerja. Dalam PKB tidak terlihat pula mekanisme pengaduan yang menjamin kerahasiaan pelapor, perlindungan hukum dan tindakan balasan.

---

[77] Rusti Margareth Sibuea, S.H. *Problematika Ketentuan PHK karena Kesalahan Berat.* Hukum Online. Tersedia: https://www.hukumonline.com/klinik/a/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat-lt5deddfb425d37, diakses pada 3 Mei 2022.

Ketika terjadi pandemi Covid-19, kekerasan terhadap buruh mengalami peningkatan kekerasan dalam bentuk pemotongan upah, pemotongan cuti, kompensasi yang tidak dibayar dan tunjangan hari raya yang dicicil. Karena industri garmen mayoritas perempuan maka korban utama kebijakan Covid-19 menyengsarakan perempuan.

Berbagai upaya perusahaan merespons pandemi Covid-19 dengan mengurangi jam kerja, mengatur ulang jam kerja dan merumahkan buruh bukan. Upaya tersebut diiringi dengan pengurangan upah, tunjangan dan kompensasi. Dengan demikian, upaya tersebut bukan dalam konteks melindungi dan menyelamatkan buruh dari serangan virus tapi melindungi tingkat keuntungan perusahaan.

4. Pelaziman Kekerasan

Penelitian ini mengungkapkan pelaziman kekerasan melalui pola: Pelaku dan penyintas tidak mengakui peristiwa kekerasan dengan menyebutnya sebagai tindakan wajar atau bercanda atau malah menyalahkan korban yang terlalu 'baper' merespons tindakan kekerasan. Seandainya peristiwa kekerasan diakui oleh manajemen tidak segera diselesaikan; atau diselesaikan dengan cara minta maaf karena dianggap sebagai peristiwa individual.

Rekomendasi

Kekerasan berbasis gender merupakan isu yang tidak mudah dipahami. Isu ini mulai dikenal di Indonesia di periode 1980-an. Di serikat buruh, isu kekerasan berbasis gender kembali menjadi perhatian umum, setidaknya sejak 2014. Hal ini ditandai dengan pembentukan komisi-komisi perempuan di serikat buruh tingkat nasional, kampanye dan riset-riset tentang hak maternitas dan cuti haid serta meningkatnya isu kekerasan terhadap perempuan di lembaga pendidikan dan keagamaan.

Layak untuk diperhatikan bahwa isu kekerasan berbasis gender di tempat kerja merupakan studi baru dalam narasi 'pembebasan perempuan'. Meskipun memiliki kontinuitas dengan narasi hak-hak politik perempuan dan narasi peluang yang bagi semua jenis kelamin dan beban ganda perempuan. Kekerasan terhadap buruh perempuan di tempat kerja mestinya melampaui pendekatan 'mengatasi trauma masa lalu' dan 'pembagian kerja yang adil di rumah tangga'. Memang terdapat persoalan beban ganda dan ketidakadilan gender, namun persoalan lebih strategi mengatasi kekerasan berbasis gender di tempat kerja memerlukan pendekatan khusus.

a. Membentuk lingkaran perempuan. Penelitian ini memperlihatkan penyintas kekerasan dan pelecehan sulit menggunakan dan mengakses peraturan yang membatasi kekerasan dan pelecehan yang berbasis gender, karena tidak ada 'ruang curhat' sesama perempuan. Kejadian-kejadian kekerasan dan pelecehan sekadar menjadi bahan obrolan

sepintas atau gosip di antara buruh perempuan. Karena itu, perlu membentuk lingkar belajar perempuan di tingkat lini produksi.

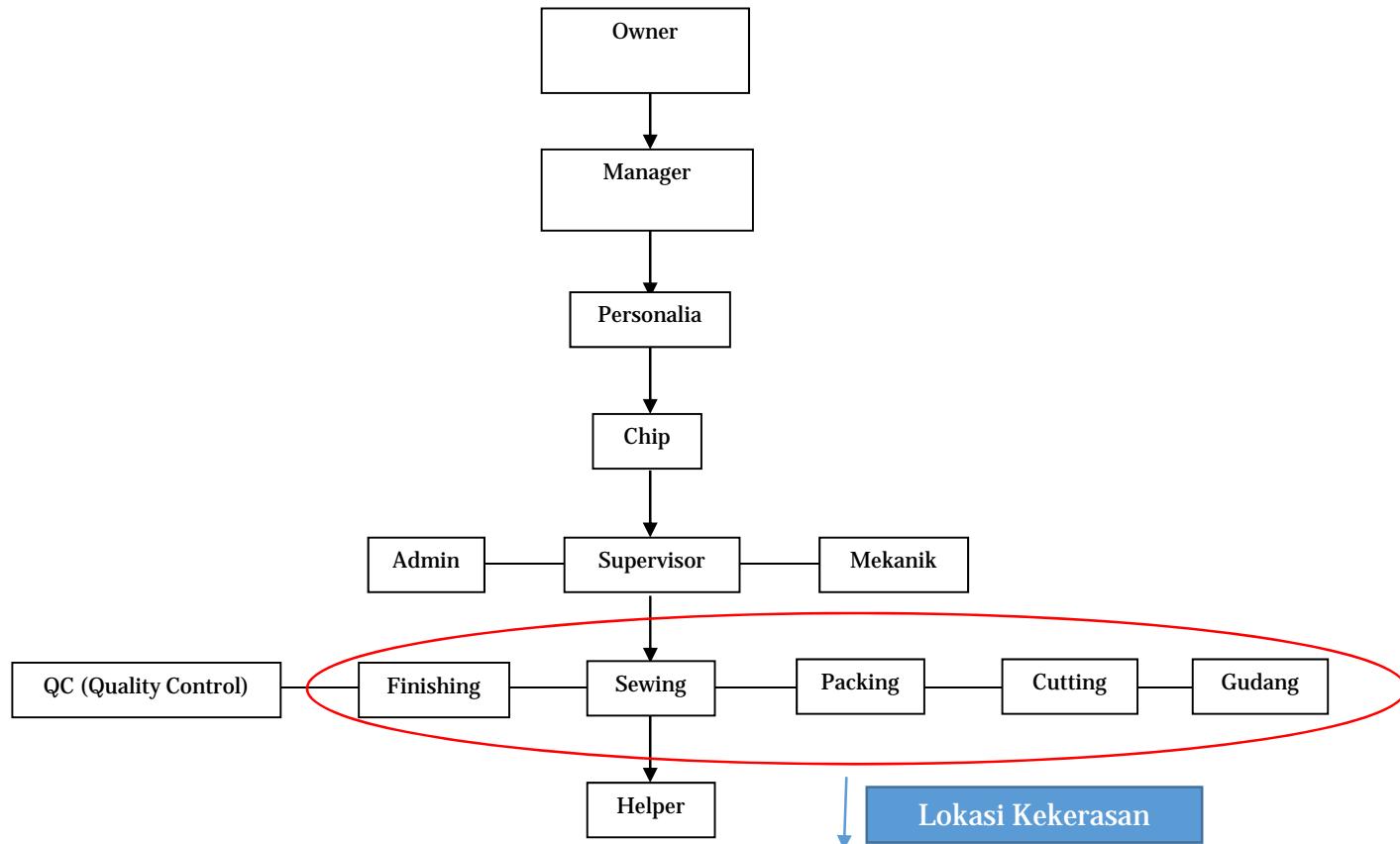
b. Pelatihan tentang akar-akar kekerasan. Terdapat kesan kuat bahwa para buruh perempuan menganggap kejadian kekerasan dan pelecehan sebagai peristiwa personal atau 'ketidakberdayaan masa lalu' yang tidak memiliki kaitan dengan kepentingan akumulasi keuntungan dan menegakan supremasi patriarki. Pelatihan akar-akar kekerasan akan bermanfaat untuk mengenal mekanisme kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

c. Menyusun strategi 'serikat buruh ramah perempuan'. Satu kemajuan penting dalam penelitian ini adalah adanya pasal-pasal larangan kekerasan dan pelecehan. Penelitian ini memperlihatkan bahwa para buruh perempuan memiliki kesadaran untuk mengadukan persoalan ke pengurus serikat buruh. Artinya, para buruh menaruh harapan bahwa serikat buruh dapat menyelesaikan persoalannya. Selama penelitian ini berlangsung, 90 persen pengurus serikat buruh adalah laki-laki dan 90 persen anggotanya adalah perempuan. Serikat buruh pun tidak memiliki program khusus untuk memberdayakan kesadaran perempuan.

d. Penelitian ini memperlihatkan meski terdapat peraturan yang melarang kekerasan berbasis gender, tapi kekerasan berbasis gender tetap tinggi. Hal ini menandai perlunya peningkatan kapastias serikat buruh untuk merespons isu-isu kekerasan di tingkat lini produksi. Beberapa opsi yang dapat ditempuh adalah memperkuat grup perempuan, menyediakan layanan aduan anonim, membentuk tim investigasi kekerasan dan pelecehan terhadap perempuan.

e. Pada akhirnya, pencegahan kekerasan dan pelecehan berbasis gender membutuhan norma hukum yang umum, yaitu ratifikasi Konvensi ILO 190 tentang Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja. Agar terdapat pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Lampiran

I. Lokasi Kekerasan dalam Salah Satu Struktur Produksi Pabrik Pakaian Jadi

II. Larangan Kekerasan terhadap Perempuan dalam CoC

No.	Brand	CoC (GBV)	Address	Company
1	Under Armour	**HARASSMENT OR ABUSE** Under Armour suppliers and their subcontractors must treat their employees with respect and dignity. No employee shall be subject to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.	http://investor.underarmour.com/static-files/60a7d342-c61c-479f-b952-130d62066bc5	RPG, Kaho Indah,
2	Adidas	**PREVENTING HARASSMENT AND DISCRIMINATION**; WHAT IS DISCRIMINATION AND HARASSMENT? Discrimination is any unjust or prejudicial treatment of a person based on their actual or perceived association with a certain identity or characteristic, such as race, color, age, gender identity, ability, sexual orientation, religion, or any other characteristic. Harassment is verbal or physical conduct degrading or showing hostility or aversion toward an individual. In the workplace, this includes any conduct unreasonably affecting or interfering with an individual's ability to do their work or creating an intimidating, hostile, or offensive work environment. Harassment includes but is not limited to: — Derogatory comments, epithets, slurs, jokes, pranks, stereotypes, and insults; — The creation or sharing of written materials, pictures, cartoons, or electronic messages that are degrading to an employee or group; and	https://www.adidas-group.com/media/filer_public/d9/05/d9051875-01f3-4d17-a98b-31017b9d97ed/adidas_fair_play_code_of_conduct_english.pdf	TPR, Pungkook, Narawata,

		— Sexual harassment, such as unwelcome sexual advances. Our rule is simple: adidas does not tolerate discrimination or harassment by any employee or partner in any form.		
3	Converse	HARASSMENT AND ABUSE ARE NOT TOLERATED; contractor's employees are treated with respect and dignity. Employees are not subject to physical, sexual, psychological, or verbal harassment or abuse.	https://conversematerialworld.weebly.com/converse-code-of-conduct.html	TPR,
4	Reeboks	**NON-HARASSMENT**; Reebok will seek business patners that treat their employees with respect and dignity. No worker will be subject to any physical, sexual, psychological, or verbal harassment or abuse.	https://stakeholderorgmon.wordpress.com/2016/04/19/reebok-labor-csr-and-virtue-ethics/	TPR, Narawata,
5	TNF (FV)	**PREVENTING HARASSMENT AND DISCRIMINATION**; We believe in treating each other respectfully and do not tolerate harassment within our workplace. "Harassment" is any unwelcome conduct—whether physical, verbal or sexual—that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive workplace. Avoiding harassment means avoiding any of the following types of conduct: • Slurs, offensive remarks or jokes based on a person's race, color, religion, national origin, sex, age, disability, sexual orientation or other similar characteristics • Unwanted touching, assault or intimidating gestures such as blocking a person's movement • Requests for sexual favors or unwanted sexual advances, such as leering or making sexual gestures or • Repeated	https://d1io3yog0oux5.cloudfront.net/_1935eab414a52b79478b05c053066987/vfc/db/454/66439/pdf/VF+Code+of+Conduct_Book_10.22.19 Final.pdf	Pungkook, Eagel Nice,

		invitations for dates when the other person has declined. If you experience or witness harassing behavior of any kind, you are encouraged to report it immediately. You will never face retaliation for making a report in good faith. See our Harassment-Free Work Environment Policy for additional guidance.		
6	Eastpak (FV)	**PREVENTING HARASSMENT AND DISCRIMINATION**; We believe in treating each other respectfully and do not tolerate harassment within our workplace. "Harassment" is any unwelcome conduct—whether physical, verbal or sexual—that has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile or offensive workplace. Avoiding harassment means avoiding any of the following types of conduct: • Slurs, offensive remarks or jokes based on a person's race, color, religion, national origin, sex, age, disability, sexual orientation or other similar characteristics • Unwanted touching, assault or intimidating gestures such as blocking a person's movement • Requests for sexual favors or unwanted sexual advances, such as leering or making sexual gestures or • Repeated invitations for dates when the other person has declined. If you experience or witness harassing behavior of any kind, you are encouraged to report it immediately. You will never face retaliation for making a report in good faith. See our Harassment-Free Work Environment Policy for additional guidance.	https://d1io3yog0oux5.cloudfront.net/_1935eab414a52b79478b05c053066987/vfc/db/454/66439/pdf/VF+Code+of+Conduct_Book_10.22.19Final.pdf	Pungkook
7	NIKE	Pelecehan Dan Kekerasan Tidak Ditoleransi;	https://purpose-cms-	Eagel Nice,

		Pekerja pemasok diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Pemasok tidak terlibat dalam atau menoleransi pelecehan atau kekerasan fisik, seksual, psikologis, atau verbal.	preprod01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/03/05172427/2020-Nike-Code-of-Conduct.Indonesian.FINAL_.pdf	
8	GAP	HUMANE TREATMENT AND DISCIPLINARY PRACTICES The facility shall treat all workers with respect and dignity. The facility shall not use corporal punishment or any other form of physical or psychological coercion. PHYSICAL ABUSE The facility shall not use physical corporal punishment, force that causes bodily harm or pain, or other forms of physical contact to punish or coerce workers. VERBAL AND SEXUAL ABUSE The facility shall not engage in or permit psychological coercion or any other form of non-physical abuse, including threats of violence, sexual harassment, screaming, or other verbal abuse.	https://gapinc-prod.azureedge.net/gapmedia/gapcorporatesite/media/images/docs/codeofvendorconduct_final.pdf	Kaho Indah,
9	Polo Lauren	Treat Others with Respect and Dignity Consistent with our core values, including respect for individuals and cultures, the Company is committed to a workplace in which all individuals are treated with dignity and respect without regard to race, color, ancestry, religion, sex, gender, gender identity, gender expression, sexual orientation, marital status, age, ethnic or national origin, disability, medical conditions, genetic information, military and veteran status	https://investor.ralphlauren.com/static-files/9dae25e2-ae28-4a90-a561-db137efcd729	Narawata,

		or any other characteristic prohibited by applicable law. Each individual should have the ability to work in an environment that promotes equal employment opportunities and prohibits discriminatory practices, including harassment. Therefore, the Company expects that all relationships among persons in the workplace will be professional and free of bias, harassment or violence.		
10	VOLCOM	**HARASSMENT & ABUSE** Volcom vendors shall treat their employees with respect and dignity and ensure no employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.	https://www.volcom.com/blogs/responsible-manufacturing/volcom-vendor-workplace-code-of-conduct#:~:text=Volcom%20vendors%20shall%20treat%20their,or%20verbal%20harassment%20or%20abuse	Narawata,
12	ASICS	**HARASSMENT;** ASICS is committed to providing a workplace free of sexual harassment, as well as harassment based on factors as mentioned before. ASICS prohibits unwelcome, harassing conduct by directors or employees towards other directors, employees or non-employees with whom ASICS has a business, service or professional relationship, even if such conduct does not rise to the level or harassment as	https://corp.asics.com/en/p/asics-global-code-of-conduct	

		defined by laws or regulations. Sexual harassment is unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other verbal or physical conduct of a sexual nature, when: a)Such conduct is made either explicitly or implicitly in connection with a term or condition of an individual's employment; b)Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or c)Such conduct has the purpose or effect of substantially interfering with an individual's work performance or creating any intimidating, hostile, or offensive working environment. Any report should be handled according to the Global Policy on Protected Disclosure (Whistleblowing) and be treated as such. (see Global Policy on Protected Disclosure (Whistleblowing))		
13	New Balance	**Humane Treatment** a. Employees shall be treated with dignity and respect. Employees shall not be subject to any physical, verbal, sexual, psychological harassment or abuse. b. Employees shall not be subject to fines or penalties as a disciplinary measure. c. Suppliers shall maintain and enforce a non-retaliation policy that permits employees to express concern about workplace conditions directly to factory, management, relevant government, authorities, or/and without Balance	https://www.newbalance.com/on/demandware.static/-/Sites-newbalance_us2-Library/default/dwc6384b14/pdf/New_Balance_Supplier_Standards_Manual.pdf	

		New fear or retribution.		
15	Carter's	**No Harassment and No Bullying** You must never harass or bully another employee. Carter's strives to provide a work environment free from any form of offensive, disrespectful, harassing, or bullying conduct. We follow the anti-harassment laws in the countries and jurisdictions in which we operate. While each country and jurisdiction may have a different definition of harassment, we consider harassment to be any inappropriate conduct that creates an intimidating, hostile, offensive, or abusive work environment, or one that unreasonably interferes with an employee's work performance. Harassment may be verbal, physical, or visual. Examples of inappropriate conduct include, but are not limited to: • Offensive or abusive language • Racial or ethnic slurs or jokes • Lewd or offensive gestures • Degrading or abusive comments • Intimidating or threatening behavior If you think that you or someone else has been the subject of inappropriate conduct at Carter's, report the situation immediately to any resource listed at the back of this book or anonymously through the Hotline. There will not be any retaliation against anyone making a good faith report of harassment or bullying. For more information, please refer to our Harassment Policy in the Success Guide.	https://ir.carters.com/static-files/14d9070a-46ca-4f07-bc93-392129b6215b	
20	Calvin Klein (PVH)	**Discrimination and Harassment** The Company proudly embraces diversity and is firmly	https://www.pvh.com/investor-	

		committed to ensuring that all officers, directors and associates are treated with dignity and respect in an environment free of harassment and discriminatory treatment. You must ensure that you understand your obligations under the Company's Global Anti-Harassment Policy, which strictly prohibits harassment – including sexual harassment – and discrimination.	relations/governance/code-of-conduct	

III. Larangan Kekekerasan dan Pelecehan terhadap Perempuan dalam PKB

No	Perusahaan	GBV dalam PKB/PP
1.	PT Ricky Putra Globalindo	**Definisi** **GBV** adalah suatu tindakan membahayakan yang dilakukan di luar kehendak orang tersebut yang didasarkan atas peran laki-laki dan perempuan. (Pasal 49) **Bentuk** 1. Kekerasan seksual di perusahaan diantaranya: melakukan perbuatan asusila, bujuk rayu atau memancing, serta mengajak pekerja lain untuk melaksanakan perbuatan amoral yang melanggar kesusilaan. 2. Kekerasan fisik, menganiaya dan mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu maksimal. 3. Kekerasan sosial dan ekonomi, dalam kategori ini kekerasan berakibat pada penelantaran ekonomi dan pemiskinan pekerja/buruh tanpa mengurangi hak-haknya. 4. Kekerasan dalam hal emosional dan psikologis, menganiaya, menghina secara kasar, membentak dan melakukan ancaman, intimidasi serta memutasi karyawan ke tempat yang tidak nyaman sehingga pekerja tetsebut keluar/mengundurkan diri. **Sanksi** 1. **SP 2 (berlaku 2 bulan)** Terbukti atasan memaki-maki bawahan dengan ucapan yang tertentangan dengan hak asasi manusia. (Pasal 70 ayat 9) 2. **PHK** 1. Melakukan penganiayaan terhadap pengusaha, atasan atau pengusaha dan keluarga pengusaha atau sesama pekerja. (Pasal 72 ayat 3)

		2. Terbukti mengancam teman kerja, atasan atau pengusaha dan keluarganya sehingga keselamatannya terancam. (Pasal 72 ayat 7) 3. Terbukti dengan sengaja menyuruh orang lain untuk mengancam, mencelakai, menyakiti secara fisik/mental atasan atau sesama pekerja atau perusahaan dan kekuarganya. (Pasal 72 ayat 11) **Pengaduan** 1. Keluhan-keluhan/kekurangan-kekurangan dari pekerja atas keadaan tertentu, diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib, dengan menyampaikan atau membicarakannya melalui atasannya langsung dan dalam hal belum dapat diselesaikan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi/bagian personalia dan HRD. 2. Keluhan yang tidak dapat diselesaikan oleh pekerja sendiri, maka persoalannya diselesaikan bersama-sama dengan serikat pekerja. Dalam tingkat ini keluhan atau pengaduan diselesaikan antara serikat buruh dengan perusahaan (bipartit). 3. PPHI **Penyelesaian** 1. Bipartit 2. PPHI **Sosialisasi** 1. Pengusaha dan serikat pekerja sepakat untuk menyebarluaskan PKB ini dan menjelaskan isi yang tercantum didalamnya kepada semua pekerja di perusahaan, dengan memberikan PKB ini dan penyuluhan-penyuluhan kepada semua pekerja. (Pasal 7 ayat 1) 2. Pengusaha dan serikat pekerja bersama-sama berupaya meningkatkan produktivitas dengan melaksanakan pendidikan/pelatihan untuk peningkatan produktivitas dan hasil produksi yang lebih baik. 3. Pembinaan kepada pekerja dilakukan oleh pihak personalia dan serikat pekerja. (Untuk pekerja masa percobaan dan yang akan menerima SP 3, yakni dibina tentang isi PKB, UU TK dll.) (Pasal 74 ayat 2)

		Pendidikan 1. Pengusaha dan serikat pekerja sepakat untuk menyebarluaskan PKB ini dan menjelaskan isi yang tercantum didalamnya kepada semua pekerja di perusahaan, dengan memberikan PKB ini dan penyuluhan-penyuluhan kepada semua pekerja. (Pasal 7 ayat 1) 2. Pengusaha dan serikat pekerja bersama-sama berupaya meningkatkan produktivitas dengan melaksanakan pendidikan/pelatihan untuk peningkatan produktivitas dan hasil produksi yang lebih baik. 3. Pembinaan kepada pekerja dilakukan oleh pihak personalia dan serikat pekerja. (pasal 74 ayat 2d)
2.	PT Taitat Putra Rejeki (PKB PT TPR dengan SPN (2020-2022)	**Definisi** GBV adalah suatu tindakan yang membahayakan yang dilakukan diluar kehendak orang tersebut yang didasarkan atas peran laki-laki dan perempuan. **Bentuk** a. Melarang semua jenis perbuatan kekerasan seksual di perusahaan diantaranya: melakukan perbuatan asusila, bujuk rayu atau memancing, serta mengajak pekerja lain untuk melakukan perbuatan amoral yang melanggar kesusilaan. b. Melarang semua jenis kekerasan fisik, menganiaya dan mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu maksimal. c. Melarang semua jenis kekerasan social dan ekonomi, dalam kategori ini kekerasan erakibat pada penelantaran konomi dan pemiskinan pekerja/buruh tanpa mengurangi hak-haknya. d. Melarang segala jenis kekerasan dalam hal emosional dan psikologis, menganiaya,menghina secara kasar, membentak atau melakukan ancaman, intimidasi serta memutasi karyawan ke tempat yang tidak nyaman sehingga pekerja tersebut keluar/mengundurkan diri. e.Perusahaan dibantu serikat pekerja memberikan pengetahuan tentang isi dan bahayanya GBV.

		Sanksi - **Pengaduan** Penyelesaian Keluh Kesah Pekerja Bahwasanya perusahaan dan SPN sama-sama berkepentingan untuk mengadakan penyelesaian dengan cepat dan sebaik-baiknya atas keluhan dan pengaduan pekerja. Karena itu bila seorang pekerja akan menyampaikan keluhan atau pengaduan agar sesuai prosedur sebagaimana yang ditetapkan: 1. Keluhan-keluhan/kekurang-kekurangan dari pekerja atas keadaan tertentu, diselesaikan secara musyawarah dengan prosedur yang tertib, dengan menyampaikan atau membicarakannya melalui atasannya langsung dan dalam hal belum dapat diselesaikan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi/bagian personalia dan HRD. 2. Keluhan yang tidak dapat diselesaikan oleh pekerja sendiri, maka persoalannya diselesaikan bersama-sama dengan serikat pekerja. Dalam tingkat ini keluhan atau pengaduan diselesaikan antara Serikat Pekerja Nasional dengan perusahaan (Bipartit). 3. Perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara intern (Bipartit) maka diselesaikan melalui mekanisme sebagaiman yang diatur didalam undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. **Pengaduan** 1. Bipartit. 2. Dalam hal tidak ada kesepakatan penyelesaian di tingkat Bipartut maka Serikat Pekerja maupun pengusaha menyelesaikan dengan mekanisme sebagaimana diatur didalam undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). **Sosialisasi** - **Pendidikan**

		-
3.	PT Kahoindah Citra garment	**Definisi** - **Bentuk** Pasal 54 1. Kekerasan seksual adalah kekerasan yang dilakukan secara langsung, antara lain perkosaan, pelecehan seksual, penyiksaan seksual, eksploitasi seksual, perbudakan seksual, intimidasi atau serangan seksual, pemaksaan perkawinan dan kontrol seksual. 2. Kekerasan fisik adalah tindakan fisik berupa sentuhan, remasan, pukulan yang dilakukan dengan alasan yang bias gender dan orientasi seksual. 3. Kekerasan psikis atau mental adalah kekerasan yang sulit untuk dideteksi, antara lain: a. Perilaku yang mengintimidasi, memaki, merendahkan dan menciptakan suasana yang tidak nyaman. b.Menghina, mengontrol korban agar memenuhi tuntutan pelaku. **Sanksi** 1. Kekerasan seksual **(Pelanggaran berat)** 2. Kekerasan fisik **(Pelanggaran berat)** 3. Kekerasan psikis/mental **(Pelanggaran sedang)** 1. Terbukti melakukan perbuatan asusila dan kekerasan fisik berbasis gender sanksinya PHK. (Pasal 48 ayat 3) Pasal 48 tentang aturan tambahan: 1. Uang pisah tidak diberikan bagi pekerja yang di PHK karena pelanggaran berat. 2. Uang pisah bagi pekerja yang didiskualifikasikan mengundurkan diri dan mengundurkan diri atas kemauan sendiri diatur dalam PKB ini.

		2.Terbukti melakukan kekerasan psikis atau mental, sanksinya SP 3 (Pasal 47 ayat 12) Pasal 47 ayat 12: Mengeluarkan ancaman kepada pengusaha, keluarga pengusaha, atasan, bawahan, atau teman sekerja sehingga mengakibatkan ketidaktentraman jiwa 3. Sanksi SP 3; Seorang pemimpin atau sesama pekerja terbukti melakukan tindak pelecehan dan atau tindak kekerasan (harassment) terhadap bawahannya atau sesama rekan kerja meskipun bawahannya atau rekan kerjanya sudah menerima permintaan maaf dari yang bersangkutan (Pasal 46 ayat 11) **Pengaduan** - **Penyelesaian** **-** **Sosialisasi** Pengusaha dan serikat pekerja wajib mensosialisasikan isi PKB kepada seluruh karyawan/i (Pasal 22 Ayat 4) **Pendidikan** **-**
4.	PT Pungkook Indonesia One (Subang) (PP Periode 2019-2021)	**Definisi** - **Bentuk** Pasal 51 a. Mengucapkan/menuliskan kata-kata tidak sopan atau menulis sesuatu yang tidak pada tempatnya di dalam lingkungan perusahaan. b. Berkelahi, memukul orang lain, menganiaya dan mengancam pekerja lain.

		c. Melakukan perbuatan asusila dan atau tindak pidana di lingkungan perusahaan. **Sanksi** 1. Pelanggaran terhadap disiplin kerja dan larangan dalam PP diberikan sanksi sebagai berikut; a. Peringatan lisan b. Peringatan tertulis I c. Peringatan tertulis II d. Peringatan tertulis III 2. Pekerja yang pernah mendapatkan peringatan lisan, bila melakukan kesalahan yang sama akan diberikan peringatan tertulis 3. Apabila dalam masa berlakunya setiap peringatan tertulis yang bersangkutam melakukan pelanggaran, maka kepadanya dapat dikenakan sanksi tertulis berikutnya. (Pasal 52) **Pengaduan** 1. Pengusaha dan LKS BIPARTIT berusaha menciptakan suasana yang harmonis, sehingga setiap pekerja dapat dengan bebas menyampaikan pengaduan dan keluh kesah serta ketidakpuasannya atas perlakuan-perlakuan yang dianggap tidak sesuai dengan isi Peraturan Perusahaan ini. 2. Untuk mengawasi pelaksanaan Peraturan Perusahaan ini serta menampung pengaduan — dan keluh kesah pekerja, maka pengusaha dan LKS BIPARTIT menyediakan kotak saran dan SMS yang langsung bisa dikirim ke pihak pengusaha yaitu melalui HRD. 3. Lembaga ini anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur Perwakilan karyawan, unsur perwakilan serikat pekerja atau disesuaikan dengan kebutuhan. 4. Lembaga kerja sama LKS BIPARTIT mengadakan pertemuan minimal 1 (Satu) kali dalam 1(Satu) bulan. (Pasal 54) **Penyelesaian**

		1.Tata cara penyampaian pengaduan dan keluh kesah diatur sebagai berikut : a. Tingkat pertama. Bisa disampaikan ke SMS atau ke kotak saran, apabila perlu keatasannya langsung dan bisa langsung ditanggapi . b. Tingkat kedua. Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat pertama maka pengaduan Pada lembaga Bipartit. c. Tingkat ketiga. Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat kedua maka pengaduan diteruskan ke pihak pengusaha melalui HRD. d. Tingkat keempat. Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat ketiga maka pengaduan disampaikan oleh salah satu pihak kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. 2. Waktu penyelesaian pengaduan dan keluh kesah. a. Tingkat pertama. Diselesaikan selama 1 hari kerja. b. Tingkat kedua. Diselesaikan selambat-lambatnya 2 hari kerja. c. Tingkat ketiga. Ditanggapi selambat-lambatnya 5 hari kerja dan diselesaikan dalam 30 hari. (Pasal 55) **Sosialisasi** **-** **Pendidikan** **-**
5.	PT Pungkook Indonesia One (Grobogan) (PP Periode 2019-2021)	**Definisi** - PP Pasal 49 **1. Pelecehan dan kekerasan secara fisik** Sentuhan yang tidak diinginkan dan mengarah ke perbuatan fisik.

		2.Pelecehan seksual Bahasa tubuh atau gerakan tubuh bernada seksual, kerlingan yang dilakukan berulang-ulang, isyarat dengan jari, menyentuh area sensitif anggota tubuh, meremas anggota tubuh tertentu, mencium, melirik, menatap penuh nafsu, menjilat bibir, mengirim atau memperlihatkan tampilan bahan pornografi, gambar, screen saver, atau poster seksual/pelecehan melalui komunikasi elektronik, permintaan dan ajakan kencan dengan imbalan promosi bekerja atau jenjang karir/terkait dengan pekerjaan, dan lain-lain. **3. Pelecehan secara verbal** Perkataan yang merendahkan harkat dan mertabat orang lain **4. Pelecehan secara psikologis** Membuli (*bullying*), menyumpahi dengan konten negatif, menghukum dengan melakukan pembicaraan pekerja dan tidak memberikan kesempatan untuk bekerja/mengasingkan, mengancam akan diberikan SP/PHK, mengancam akan dimutasi, menggebrak meja, melempar material, membanting barang-barang yang ada di tempat kerja dengan alasan apapun, memberi instruksi dengan menggunakan kaki, mempengaruhi/menghasut/menantang pekerja lain dengan tujuan negatif untuk memusuhi rekan kerja, dan lain-lain. **Sanksi** - **Pengaduan** **Tata cara penyampaian pengaduan dan keluh kesah diatur sebagai berikut:** **a.Tingkat pertama** Bisa disampaikan ke SMS ke kotak saran atau WOVO, apabila perlu ke atasannya langsung dan bisa langsung ditanggapi. **b. Tingkat kedua**

		Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat pertama maka pengaduan pada lembaga Bipartit. **c. Tingkat ketiga** Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat kedua maka pengaduan diteruskan pihak pengusaha yaitu ke HRD. **d. Tingkat keempat** Apabila penyelesaian tidak diperoleh pada tingkat ketiga maka pengaduan disampaikan oleh salah satu pihak kepada pegawai perantara. **Penyelesaian** Pekerja dapat melakukan pengaduan secara langsung ke Compliance/HRD/LKS Bipartit/Serikat Pekerja, Tim Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelecehan di tempat kerja, atau Ruang Pengaduan Pekerja di kantin MK Lantai 1, jika melihat, mendengar, mengalami tindakan-tindakan kekerasan di atas melalui hotline perusahaan 08112776400 atau melalui aplikasi WOVO. Terhadap kasus-kasus pelecehan dan kekerasan di atas, maka perusahaan membentuk tim penanganan kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja yang anggotanya terdiri HRD, Compliance, Serikat Pekerja, Bipartit, untuk melakukan investigasi dan klarifikasi terhadap pengaduan/informasi secara lisan, tertulis maupun secara langsung. **Sosialisasi** - **Pendidikan** -
6.	PT Eagle Nice Indonesia (PKB antara PT Eagle Nice Indonesia	**Definisi** - **Bentuk**

	dengan pimpinan PSP-SPN 2019-2021)	Pasal 24 a. Memaki-maki dengan kata-kata kasar/tidak senonoh kepada orang lain di muka umum/di tempat kerja dengan bahasa yang melecehkan nama baik orang lain; b. Terbukti Petugas SATPAM dalam pemeriksaan pekerja biasa melakukan pelecehan; c. Atasan yang mempekerjakan ibu hamil yang sudah mendapatkan Surat Keterangan cuti hamil dan melahirkan; d. Terbukti seorang atasan memarahi bawahannya didepan orang banyak dengan nada keras/kasar tanpa kaitannya dengan pekerjaan; e. Terbukti seorang atasan mempekerjakan wanita hamil dengan usia kandungan diatas 8 bulan; f. Ibu hamil dengan sengaja tidak mau melaporkan kehamilannya pada Personalia / CR / SEA/SHE; g. Terbukti seorang atasan setelah mendapatkan laporan tidak menempatkan bawahannya yang hamil pada bagian yang sesuai. h. Terbukti menyerang, menganiaya,mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja dan lingkungan perusahaan; f. Terbukti membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; h. Terbukti dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja; 5. Pengusaha dilarang memutasikan pekerja apabila : a. Merugikan keselamatan dan kesehatan pekerja; b. Adanya unsur SARA atau diskriminasi; c. Bertujuan asusila atau pelecehan; d. Adanya unsur suka atau tidak suka secara pribadi. **Sanksi** a. Diberikan pembinaan dan SP III (tiga) b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa memberikan pesangon

		Pengaduan **Ketentuan Penerimaan Keluh Kesah** 1. Pengusaha dilarang ikut campur tangan/intervensi pada waktu Serikat Pekerja Nasional menerima pengaduan/keluh kesah dari pekerja secara perorangan atau melalui perwakilan/kelompok. 2. Serikat Pekerja Nasional dilarang ikut campur tangan/intervensi pada waktu pengusaha/manajemen menerima pengaduan/keluh kesah dari pekerja secara perorangan atau melalui perwakilan/kelompok. 3. Keluh kesah dapat di sampaikan pada pertemuan face to face, hati ke hati, hotline, extention, kotak saran, SPN, CR team. (Pasal 67) **Penyelesaian** **Prosedur Penanganan Keluh Kesah** 1. Pekerja yang menyampaikan pengaduan/keluh kesah secara perorangan atau bersama-sama, tidak mengganggu jam kerja/produksi kecuali keadaan memaksa. 2. Pekerja berhak menyampaikan pengaduan/keluh kesah menggunakan alat komunikasi/telepon milik perusahaan apabila hal-hal yang mendesak, agar tidak meninggalkan tempat kerja/mengganggu kelancaran kerja. 3. Pekerja berhak memperoleh pendamping dari serikat pekerja Nasional setiap menghadapi proses penanganan kasus. (Pasal 68) **Langkah-langkah Penyelesaian Keluh Kesah** 1. Serikat Pekerja Nasional (SPN) setelah menerima pengaduan/keluh kesah, akan melakukan langkah-langkah tindakan sebagai berikut : a. Mengadakan wawancara dengan pekerja yang bersangkutan; b. Mengadakan wawancara dengan pekerja lainnya, untuk mencari bukti-bukti akurat yang dapat dipertanggung jawabkan; c. Mengadakan penelitian apakah kasus/permasalahan tersebut, pernah terjadi/belum dan atau pernah diatur atau belum;

		d. Mengujinya dengan ketentuan yang ada dan peraturan normatif yang ada/yang berlaku; e. Membicarakan dalam rapat pengurus PSP-SPN; f. Menetapkan kebijakan yang diambil serta tahap-tahapnya; g. Mengajukan kepada pengusaha untuk diadakan upaya perundingan secara bipartit. **Sosialisasi** 1. Menyampaikan penjelasan kepada pengadu/penyampai keluh kesah setelah ada keputusan kesepakatan bersama antara Serikat Pekerja Nasional dengan Pengusaha. (Pasal 69) 2. Pengusaha berkewajiban memperbanyak dan membagikan Perjanjian Kerja Bersama ini kepada pekerja. (Pasal 85) **Pendidikan** **1. Pengusaha** **Komisi Pendidikan dan Latihan** 1. Pengusaha wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pekerja untuk meningkatkan SDM dan produktivitas 2. Pengusaha mengangkat pekerja untuk diberi tugas mengelola sistem pendidikan dan pelatihan. (Pasal 81) **Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan** 1. Di lokasi perusahaan. Pengusaha melaksanakan program pendidikan dan latihan sendiri dan tenaga trainning sendiri atau mendatangkan tenaga dari luar. 2. Di luar perusahaan. Pendidikan dan latihan di luar perusahaan dengan cara mengirimkan peserta keluar dengan tanggungan perusahaan. (Pasal 82) **2. Serikat Pekerja** a. Memberikan pendidikan dan latihan serta keterampilan b. Memberikan pelatihan, pendidikan dan penyuluhan AD/ART, UU Ketenagakerjaan yang berlaku;

7.	PT Semarang Garment PKB PT Semarang Garment dengan Serikat Sandang Kulit SPSI (2015-2017)	**Definisi** - **Bentuk** **Pasal 32** a. Berkelahi, penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha. b. Melakukan perbuatan asusila dilingkungan Perusahaan. c. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha, atau teman sekerja. d. Menyerang mengintimidasi/menipu pengusahan atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang dalam lingkungan Perusahaan. e. Setiap karyawan dilarang melakukan tindakan asusila di dalam perusahaan. **Pasal 38** **Pasal 41 : Larangan-Larangan Bagi Pengusaha** 2. Pengusaha memperlakukan semua orang seadil-adilnya berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, tanpa memandang gender (jenis kelamin), warna kulit, umur, agama, status perkawinan, orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender, status veteran, disabilitas, kasta, latar belakang sosial dan etnik, kewarganegaraan, keyakinan politik, serta faktor-faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan: 4. Pengusaha dilarang bersikap tidak manusiawi (menendang, melempar dll) karena bertentangan dengan PANCASILA (Sila ke-2). 7. Pengusaha dilarang untuk mengintimidasi karyawan wanita muslim yang memakai jilbab di lingkungan PT Semarang Garment. **Sanksi** Pemutusan Hubungan Kerja **Pengaduan** **-**

		Penyelesaian 1. Apabila terjadi keluh kesah/kekurangpuasan dari karyawan atas hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan akan diselesaikan melalui team penanganan aksi kekerasan di dalam perusahaan (TPAKP). Dan apabila belum terselesaikan dengan baik maka dapat diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi. 2. Selama penyelesaian masalah berlangsung kedua belah pihak melaksanakan kewajibannya masing-masing. 3. Apabila terjadi kerusakan atau kerugian yang dialami oleh perusahaan yang disebabkan oleh tindakan pribadi atau kelompok, maka perwakilan kelompok tersebut harus membayar ganti rugi sebesar jumlah kerugian yang akan dituntut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 4. Sesuai UU No. 13 tahun 2003 maka permasalahan/perselisihan dapat diselesaikan melalui musyawarah antara pimpinan serikat pekerja dengan pimpinan perusahaan dan apabila benar-benar tidak dapat diselesaikan secara internal di perusahaan, baru dimintakan bantuan ke dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten semarang untuk dapat diselesaikan lebih lanjut. **Sosialisasi** 1. Pengusaha, serikat pekerja, dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. 2. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. 3. Pengusaha dan serikat pekerja harus mencetak dan membagikan naskah perjanjian kerja bersama kepada setiap pekerja atas biaya perusahaan (pasal 4) **Pendidikan** **-**
8.	PT Eagel Glove	**Definisi** -

	(PKB PT Eagel Glove dengan Serikat Pekerja Nasional 2018-2020)	**Bentuk** Pasal 29 a. Berkelahi, menganiaya, berkata tidak sopan, mengancam, atau mengintimidasi teman dan/atau atasannya di lingkungan perusahaan. b. Terbukti melakukan perbuatan asusila, perselingkuhan yang disertai pengaduan dari pihak yang berkepentingan, dan/atau pelecehan baik dengan kata-kata maupun perbuatan kepada rekan sekerja di lingkungan perusahaan. c. Perusahaan berkomitmen memegang asas keadilan dan tanpa diskriminasi bagi para pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, usia, ketidakmampuan fisik/cacat, paham seksual, kebangsaan, pandangan politik, sosial, dan asal budaya. **Sanksi** - **Pengaduan** Tujuan penyampaian keluhan baik dari pihak Perusahaan, Pekerja (anggota serikat pekerja dan bukan serikat pekerja) adalah agar masalah yang ada dapat dipecahkan, didiskusikan dan diselesaikan dengan cara-cara yang positif demi kebaikan bersama. Demi menciptakan dan menjalin terwujudnya kemitraan dan mengembangkan komunikasi yang transparan, bebas, aktif, tertib, santun, demokratis dan bertanggung jawab, maka disediakan sarana-sarana sebagai tempat menyalurkan keluhan yang dimaksud. 1.Suggestion Box/ Kotak Saran Kotak saran menjadi tanggung jawab bersama antara Pengusaha dan Serikat Pekerja yang pelaksanaannya dilakukan melalui LKS Bipartit. Kotak saran dibuka secara periodik setiap satu minggu sekali dan dibahas melalui rapat bulanan LKS Bipartit. Penyelesaiannya diuraikan dalam Notulen dan kemudian dipasang pada papan pengumuman untuk dibaca dan diketahui oleh seluruh pekerja. 2.Hot line melalui HRD dan/atau Serikat Pekerja

		Ide/Saran/Pesan dapat disampaikan melalui hotline HRD (0811-2648-144) dan/atau hotline Serikat Pekerja (0831-5450-3555) didiskusikan bersama melalui LKS Bipartit, dituangkan dalam Notulen dan dipasang pada papan pengumuman untuk dibaca dan diketahui oleh seluruh karyawan. 3.Email hse@eagleyk.com hrd@eagleyk.com 4.Media Sosial Facebook: Komunitas Egi Whatsapp: 0811-2648-144 (Pasal 39) **Penyelesaian** 1. Perusahaan dan Pekerja atau Serikat Pekerja harus berusaha menyelesaikan setiap keluhan/masalah/perselisihan Hubungan Industrial secara internal berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku. 2. Perusahaan dan pekerja berhak atas perlakuan yang layak serta perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. 3. Pekerja mengajukan keluhan kepada Atasan bersangkutan secara tertulis dengan tembusan ke Atasan setingkat lebih tinggi. Keluhan/masalah yang diajukan harus mendapatkan penyelesaian dalam waktu 6 (enam) hari kerja. 4. Bila setelah 6 (enam) hari kerja keluhan/masalah tidak mendapat tanggapan, maka Pekerja dapat mengajukan keluhan sekali lagi seperti disebut dalam ayat 1 dengan tambahan tembusan ke Serikat Pekerja, bila Pekerja menjadi anggota serikat pekerja. Secara bersama-sama ketiga pihak harus mencari jalan pemecahan paling lama selama 6 (enam) hari kerja. 5. Apabila setelah 12 (dua belas) hari kerja keluhan/masalah belum juga mendapat pemecahannya, maka keluhan/masalah diajukan kepada Direktur Utama untuk mendapatkan penyelesaian. Dalam jangka waktu 12 (dua belas) hari kerja, Direktur Utama wajib memberikan pemecahan atas keluhan/masalah yang ada.

		Apabila keluhan/masalah tetap belum terselesaikan maka masalah akan dikategorikan sebagai perselisihan industrial 6. Penyelesaiaan perselisihan industrial yang terjadi di Perusahaan diselesaikan secara musyawarah oleh LKS Bipartit Perusahaan untuk menemukan mufakat. Penyelesaian yang dilaksanakan oleh LKS Bipartit dilaksanakan maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja dan/atau sebanyak 3 (tiga) kali pertemuan. 7. Apabila selama 30 (tiga puluh) hari kerja, perselisihan industrial masih belum dapat titik temu, maka kedua pihak dapat meminta pejabat dari Dinas Tenaga Kerja setempat sebagai perantara. 8. Jika masalah masih belum dapat diselesaikan dengan bantuan pejabat Disnaker setempat karena alasan yang kuat yang diajukan oleh salah satu dan atau kedua pihak maka diselesaikan pada tingkat PPHI dan selanjutnya dapat diserahkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. (Pasal 40) **Sosialisasi** 1. Membina karyawan dalam menjalankan tugasnya berdisiplin, memiliki etos kerja yang tinggi, bermoral, memiliki harga diri, terampil serta penuh rasa tanggung jawab. 2. Menjamin berlakunya kesetaraan dan kemitraan antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam menyelesaikan setiap permasalahan dengan cara yang sebaik-baiknya serta terjalinnya suatu hubungan kerjasama yang baik untuk kepentingan bersama. 3. Baik Perusahaan maupun Serikat Pekerja berkewajiban memberikan penjelasan, pengertian pada pengarahan kepada anggotanya atau pihak-pihak lain yang mempunyai kepentingan dengan adanya PKB ini. 4. Perusahaan dan Serikat Pekerja berkewajiban menaati isi PKN serta memberi teguran kepada para pihak apabila tidak mengindahkan isi PKB ini (Pasal 2) **Pendidikan** **-**